

Inhaltsverzeichnis

Vorworte.....	9
I Einführung	13
1 Problemstellung	13
1.1 Zur Relevanz der Studie	15
1.2 Zum Aufbau des Buches	17
2 Forschungsstand	18
2.1 Studien zu Berufsfeldern im Sport	19
2.2 Amtliche Statistiken und Absolventenstudien	20
2.3 Befunde zu den Bedingungen des Berufseintritts in den Arbeitsmarkt....	21
2.4 Studien zu Karriereverläufen von Sportwissenschaftlern.....	24
2.5 Reflexion des Forschungsstands	26
II Theoretischer Bezugsrahmen	29
3 Berufskarrieren im Kontext von Lebensverläufen.....	29
3.1 Berufskarrieren aus der Perspektive der Lebensverlaufsforschung.....	31
3.2 Zur rekursiven Verknüpfung struktureller Bedingungen und beruflicher Karriereverläufe.....	34
3.2.1 Situation und Entwicklungen im Arbeitsmarkt Sport	35
3.2.2 Zur Entwicklung universitärer Ausbildungsangebote und Sportberufe	42
3.2.3 Zur Bedeutung beruflicher Karriereverläufe für die Strukturbedingungen im Arbeitsmarkt Sport.....	45
3.3 Destandardisierung beruflicher Karriereverläufe von Sportwissenschaftlern	46
4 Zum Übergang vom Sportstudium zum Beruf	50
5 Leitfragen der empirischen Untersuchung	55
III Konzeption und Durchführung der Studie	59
6 Anlage der Untersuchung	59
6.1 Methodische Vorüberlegungen zum Untersuchungsdesign	59
6.2 Population und Stichprobe.....	61
6.3 Datenerhebung	62
6.3.1 Erhebungsinstrument	62
6.3.2 Fragebogendesign.....	64

6.4	Datenanalyse.....	67
6.4.1	Datenaufbereitung und Datenedition.....	67
6.4.2	Vorgehensweise bei der Datenedition.....	70
6.4.3	Korrekturregeln bei fehlerhaften Datensätzen.....	71
6.4.4	Kategorisierung von Untersuchungsvariablen.....	73
6.4.5	Datenauswertung	74
6.5	Qualität der Stichprobe	75
IV	Ergebnisse.....	79
7	Zur aktuellen beruflichen Situation	79
7.1	Berufsfelder der aktuellen Tätigkeit im Überblick	79
7.1.1	Berufsfeld Sport an Schulen.....	81
7.1.2	Die Berufsfelder im außerschulischen Sport.....	82
7.1.3	Berufsfelder außerhalb des Sports.....	83
7.2	Funktionsbereiche und Aufgabenfelder	84
7.3	Qualifikationsangemessenheit der Beschäftigung	86
7.4	Anstellungsbedingungen.....	90
7.4.1	Stabilität der Anstellung (Befristung).....	90
7.4.2	Beschäftigungsgrad (Anstellungsumfang)	92
7.4.3	Einkommenssituation	94
7.5	Bewertung der Arbeitszufriedenheit bezüglich der aktuellen Tätigkeit ...	98
7.6	Fazit	101
8	Verlauf von Ausbildungs- und Berufskarrieren	102
8.1	Verlauf des sportwissenschaftlichen Studiums.....	102
8.1.1	Studienabschluss und Gesamtnote.....	102
8.1.2	Übergang vom Bachelor- zum Masterstudium.....	104
8.1.3	Studiendauer und Unterbrechungen	106
8.1.4	Zusatzqualifikationen und Praktika	107
8.2	Bewertung der Ausbildungskarriere	110
8.3	Beruflicher Werdegang	113
8.3.1	Stellenwechsel und Unterbrechungen	113
8.3.2	Berufsverlauf: Erwerbssituation ein Jahr und fünf Jahre nach Hochschulabschluss	115
8.4	Bewertung des beruflichen Werdegangs.....	122
8.5	Fazit	123
9	Destandardisierung der Berufseintrittsphase bei Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge	125
9.1	Konzeptionelle Vorüberlegungen zur Analyse von Sequenzdaten	126
9.2	Klassifizierung von Berufseintrittsmustern	131
9.3	Kohortenvergleiche.....	136

9.4	Fazit	140
10	Zur Entwicklung des Berufsfelds Sport in der Schweiz	141
10.1	Berufsfelder	142
10.2	Qualifikationsangemessenheit der Anstellungsverhältnisse	145
10.3	Stabilität und Umfang der Anstellungsverhältnisse.....	149
10.4	Fazit	152
11	Bedingungen und Faktoren des Berufseintritts.....	153
11.1	Stellensuche	154
11.2	Berufseinstieg	160
11.3	Faktoren des Berufseintrittserfolgs.....	166
11.4	Fazit	176
12	Sportwissenschaftliche Ausbildung und berufliche Anforderungen im Arbeitsmarkt	179
12.1	Konzeptionelle Vorüberlegungen.....	180
12.1.1	Zum Kompetenzkonzept.....	181
12.1.2	Berufliche Anforderungen und Kompetenzen im Rahmen der sportwissenschaftlichen Ausbildung	182
12.1.3	Methodisches Vorgehen.....	184
12.2	Relevanz bestimmter Kompetenzen im Rahmen beruflicher Tätigkeiten.....	185
12.3	Kompetenzerwerb im Rahmen der sportwissenschaftlichen Ausbildung.....	189
12.4	Zur Passung der im Studium erworbenen Kompetenzen und den aktuellen Arbeitsanforderungen	191
12.5	Fazit	198
V	Schlussbetrachtung.....	203
13	Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse	203
14	Implikationen für sportwissenschaftliche Institute.....	208
15	Forschungsausblick.....	216
VI	Literaturverzeichnis	219
Anhang 1:	Steckbriefe aller Schweizer sportwissenschaftlichen Institute (Stand: 01.01.2014).....	239
Anhang 2:	Fragebogen BASIS Future	247

Vorwort

Tragen Hochschulen auch Mitverantwortung für ihre Studierenden, dass sie nach dem Studium adäquate Berufsfelder und Tätigkeiten finden und entsprechend ausgebildet sind? Diese Frage wird je nach Wissenschaftsrichtung und Tradition sehr unterschiedlich beantwortet. Damit man aber überhaupt den Zusammenhang zwischen Studium und Berufstätigkeit erkennen kann, sind entsprechende Untersuchungen nötig, die sich über genügend lange Zeiträume erstrecken müssen. Die vorliegende Publikation über Berufskarrieren von Absolventinnen und Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge in der Schweiz füllt hier eine Forschungslücke, die letztlich auch von hochschulpolitischer Bedeutung ist. Interessant ist vor allem auch die Darstellung des Übergangs des Sportstudiums ausgerichtet auf den Sportlehrerberuf hin zum sportwissenschaftlichen Studium mit verschiedensten beruflichen Optionen. Die Datenlage war dank der Zusammenarbeit aller betroffenen Institutionen und Personen sehr gut und lässt gesamtschweizerische Rückschlüsse zu. Die entwickelten Instrumente und Methoden können als Grundlage für weitere Untersuchungen dienen. Es wäre wünschenswert, dass sich aus diesem Projekt ein standardisiertes Observatorium für die Beschäftigungslage von Absolvierenden sportwissenschaftlicher Studien etabliert. Es gebührt dem Team um Prof. Dr. Siegfried Nagel ein großes Lob, sich der Frage angenommen zu haben, was die Studierenden nach dem Studium für Berufsmöglichkeiten und Beschäftigungschancen haben. Es ist nicht nur eine Frage der Verantwortung gegenüber jungen Menschen, sondern auch von hochschulpolitischer Bedeutung und wichtig für die Zukunft der Sportwissenschaft in der Schweiz.

Walter Mengisen

(Rektor Eidg. Hochschule für Sport Magglingen/Stv. Dir. BASPO)

Vorwort der Projektleitung

Das vorliegende Buch ist eng verknüpft mit den beiden Forschungsprojekten BASIS und BASIS Future zu Berufskarrieren von Absolventinnen und Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge in der Schweiz. Vor dem Hintergrund der Ausdifferenzierung außerschulischer Berufsfelder im Sport und der Weiterentwicklung sportwissenschaftlicher Studiengänge interessierten dabei vor allem folgende Fragen: In welchen Bereichen und zu welchen Bedingungen sind Absolventinnen und Absolventen der Sportwissenschaft berufstätig? Wie verläuft der Übergang vom sportwissenschaftlichen Studium ins Erwerbsleben? Welche Faktoren sind für den beruflichen Werdegang von Bedeutung?

Vom Projektstart im Jahr 2010 bis zur Fertigstellung dieses Buches waren viele Personen und Institutionen an den beiden Studien beteiligt. Ich möchte als verantwortlicher Projektleiter – auch im Namen der beiden Mit-Autoren – allen Dank aussprechen, die zum Gelingen beigetragen haben.

Danken möchte ich zunächst meinem Kollegen Achim Conzelmann, der die Idee für das erste Teilprojekt und die konzeptionellen Grundlagen des retrospektiven Längsschnittdesigns mitentwickelte. Gemeinsam mit allen Instituten der Netzwerkkonferenz Sportstudien Schweiz ist es gelungen, eine national angelegte Absolventenstudie im Feld der Sportwissenschaft durchzuführen. Eine solch breite, europaweit einmalige Erhebung verschiedener Absolventenkohorten war nur möglich dank der Unterstützung aller sportwissenschaftlichen Institute und den verantwortlichen Personen, insbesondere bei der Adressgewinnung und Kontaktaufnahme für die Befragung. In diesem Zusammenhang seien stellvertretend Kurt Murer, damaliger Präsident der Netzwerkkonferenz, und Walter Mengisen, Rektor der Eidgenössischen Hochschule für Sport Magglingen (EHSM), genannt. Der Dank gilt weiterhin dem Bundesamt für Sport Magglingen (BASPO), das die finanziellen Mittel für die Durchführung der beiden Teilstudien bereitgestellt und damit ermöglicht hat, dass für die Schweiz aussagekräftige Informationen zum Berufseinstieg und zu Beschäftigungsmöglichkeiten nach einem sportwissenschaftlichen Studium vorliegen.

Großer Dank gilt den insgesamt 1'703 Befragten der beiden Studien, die den umfassenden Online-Fragebogen beantwortet haben und zum Teil zu telefonischen Nachfragen bereit waren. An der detaillierten Erfassung der Berufsverläufe waren auch folgende Hilfsassistierende maßgeblich beteiligt, die u.a. Adressen recherchiert, Daten editiert sowie diese ausgewertet haben: Gilles Chatelain, Benjamin Egli, Christelle Hayoz, Lukas Riedener, Andrea Streiff, Simeon Winkler. Bei ihnen allen sowie bei Rahel Spring, die in bewährter Weise die redaktionelle Bearbeitung des Buchmanuskripts übernommen hat, möchte ich mich herzlich bedanken.

Schließlich ein herzliches Merci an die beiden Mit-Autoren: Fabian Studer, der die Hauptarbeit bei der Konzeption, Durchführung und Auswertung der Studien geleistet hat, und Torsten Schlesinger, der wichtige konzeptionelle Impulse geliefert und wesentlich zur Publikation der Befunde, insbesondere zu diesem Buch, beigetragen hat.

Wir hoffen mit dem vorliegenden Band eine Wissensgrundlage zur Verfügung zu stellen, die insbesondere die Information und Beratung von (zukünftigen) Studierenden der Sportwissenschaft und die Weiterentwicklung sportwissenschaftlicher Studienprogramme unterstützen kann.

Siegfried Nagel
(Verantwortlicher Projektleiter)

Bern, im März 2015

I Einführung

1 Problemstellung

Im Zuge der Ausdifferenzierung und Kommerzialisierung des Sports und der damit verbundenen Professionalisierung vieler Bereiche (z.B. Vereine/Verbände, Sportämter, Sporttourismus, Sportagenturen) hat das Berufsfeld Sport in den vergangenen Jahrzehnten stark an Bedeutung gewonnen. Die Entwicklung neuer sportbezogener Berufsfelder (Camy, 2006; Lück-Schneider, 2008) lässt sich aber auch an den Zuwachsraten bei den Studierendenzahlen sportwissenschaftlicher Studiengänge ablesen. So sind gemäß Bundesamt für Statistik (BFS, 2014) in der Schweiz die Studierendenzahlen im Fach Sportwissenschaft in der letzten Dekade um etwa ein Drittel gestiegen. Zwar besitzt das Berufsfeld Schule bei Absolventinnen und Absolventen¹ nach wie vor eine große Relevanz. Dennoch erfreuen sich vor allem sportbezogene Berufsfelder außerhalb der Schule – nicht zuletzt aufgrund ihrer großen Vielfalt (Ursprung & Matter, 2005) – hoher Attraktivität. Aufgrund der gestiegenen Möglichkeiten innerhalb des Arbeitsmarkts Sport eine Anstellung zu finden, bieten Universitäten zudem vermehrt sportwissenschaftliche Studiengänge an, die nicht nur für das nach wie vor wichtige Tätigkeitsfeld Sportlehrkraft an Schulen, sondern auch für außerschulische Berufsfelder im Sport vorbereiten. Diese Entwicklungen sind eng verknüpft mit dem Ausbau und der Akademisierung der sportwissenschaftlichen Institute an Schweizer Universitäten. So erfolgte mit der Umwandlung etablierter Diplomstudiengänge in Bachelor- und Masterprogramme im Zuge der Bologna-Reform zugleich auch eine stärkere Profilierung und Verwissenschaftlichung der Studiengänge im Fach Sportwissenschaft. Zudem sollen die neuen Bachelor- und Masterstudiengänge durch modulare und flexiblere Studienprogramme sowie verkürzte Studienzeiten mehr Studierende anziehen.

Allerdings muss eine gestiegene Attraktivität des Studienfaches Sportwissenschaft und die Profilierung sportwissenschaftlicher Studiengänge nicht automatisch bedeuten, dass in den verschiedenen Berufsfeldern – trotz des Wachstums sportbezogener Märkte und einer zunehmenden Verberuflichung verschiedener Bereiche des organisierten Sports – tatsächlich eine große Zahl stabiler und angemessen bezahlter Arbeitsplätze entstanden ist und der Eintritt für die zunehmende Zahl an Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge reibungslos verläuft. Denn verschiedene Absolventenstudien im deutschsprachigen Raum verweisen

1 Aus Gründen der Lesbarkeit wird bei der weiteren Darstellung in der Regel nur die männliche Form verwendet, womit jedoch Absolventinnen und Absolventen gemeint sind.

durchaus auf Probleme bezüglich der Arbeitsmarktsituation im Sportsektor, wobei vor allem die Chancen auf eine dauerhafte und angemessen bezahlte Beschäftigung von Studierenden sportwissenschaftlicher Studiengänge als skeptisch beurteilt werden (z.B. Cachay & Thiel, 1999a; Heinemann, Dietrich & Schubert, 1990). Dies wirft gleichzeitig Fragen dahingehend auf, ob die sportwissenschaftlichen Studiengänge ausreichend an die Berufspraxis angeschlossen sind und mit welchen Schwierigkeiten die Absolventen beim Übergang vom Sportstudium in den Beruf konfrontiert werden. Insbesondere bleibt unklar, ob die neuen sportwissenschaftlichen Bachelor- und Masterstudiengänge, die mehr oder weniger explizit auf ein ganz bestimmtes Berufsfeld ausgerichtet sind und zudem kürzere Regelstudienzeiten aufweisen, hinreichend kompetenzadäquat auf die Berufspraxis vorbereiten. Hier zeigen bislang vorliegende Befunde, dass formale Zugangsbedingungen zu sportbezogenen Tätigkeitsfeldern an Bedeutung verlieren und Qualifizierungsdefizite durch entsprechende Zusatzqualifikationen kompensiert werden. Dabei wird eine hohe Substituierbarkeit der sportwissenschaftlichen Ausbildung unterstellt (Cachay & Thiel, 2000; Kaiser & Beech, 2012), wobei die Destabilisierung der formalen Expertenschaft des Sportwissenschaftlers durch inflationäre Entwicklungen von universitären Studiengängen einerseits sowie nicht-universitäre Ausbildungen im Feld des Sports (z.B. Ausbildungs- und Lizenzsysteme der Sportfachverbände) andererseits noch weiter verstärkt wird. Durch den Wegfall formaler Zugangsbedingungen stehen die Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge zunehmend in Konkurrenz um (knappe) Stellen mit Bewerbern aus anderen Berufsgruppen bzw. Ausbildungsgängen, z.B. Physiotherapeuten. Gleichzeitig ist zu erwarten, dass Beschäftigungen unterhalb des akademischen Ausbildungsniveaus mit entsprechend geringerer Entlohnung angenommen werden müssen und somit akademische Arbeitskraft suboptimal eingesetzt und geringer bezahlt wird (Nachtigall, Pitsch, Fröhlich & Emrich, 2008). Daher könnten ein reibungsloser Berufseintritt, ausbildungsadäquate Beschäftigungsverhältnisse, Beschäftigungssicherheit, angemessene Bezahlung und damit verbunden, eine dauerhafte Existenzsicherung für Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge kein Selbstläufer sein.

Im vorliegenden Buch wird dieser Problemhorizont aufgegriffen und für die Schweiz analysiert. Die Veränderungen in der Studien- und Bildungslandschaft haben auch in der Schweiz zu neuen Ausbildungsprogrammen und Studienmöglichkeiten im Fach Sportwissenschaft geführt. Hingegen ist noch offen, wie sich nach Aufhebung der klassischen Diplom-Turn- und Sportlehrerausbildung die neu etablierten sportwissenschaftlichen Studiengänge mit Blick auf den Arbeitsmarkt Sport etablieren konnten. Im Sinne einer bedarfsgerechten Ausbildungspolitik scheint es deshalb notwendig, verlässliche Daten zum Berufsweg von Absolventen der neu geschaffenen Bachelor- und Masterstudiengänge zu generieren. Denn es stellt sich für alle sportwissenschaftlichen Ausbildungsinstitute der Schweiz die Frage, ob ihre

Absolventen mit ähnlichen Schwierigkeiten konfrontiert werden, wie es vorliegende Studien (überwiegend aus Deutschland) erwarten lassen. Vor diesem Hintergrund lassen sich zwei unterschiedliche Forschungsrichtungen ableiten:

- (1) *Wie gestaltet sich der berufliche Werdegang und wie vollzieht sich der Berufseintritt von Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge in der Schweiz?* Es geht dabei aus lebenszeitlicher Perspektive um die Analyse von beruflichen Karriereverläufen, um daraus resultierende berufliche Karrieremuster sowie um Strategien und Faktoren eines erfolgreichen Berufseintritts.
- (2) Des Weiteren interessieren aber auch zeithistorische Entwicklungen und Zusammenhänge im Berufsfeld Sport, insbesondere die in der Schweiz existierende Vielfalt an möglichen Berufsfeldern: *Wie hat sich das Berufsfeld Sport in der Schweiz in den letzten Jahrzehnten entwickelt?*

Um diesbezüglich genauer Aufschluss zu erhalten, wurde von der Netzwerkkonferenz Sportstudien Schweiz, der alle sportwissenschaftlichen Institute angehören, eine umfassende Absolventenstudie verschiedener Abschlussjahrgänge angeregt und vom Bundesamt für Sport (BASPO) als Forschungsmandat in Auftrag gegeben. Das Projekt wurde am Institut für Sportwissenschaft der Universität Bern durchgeführt und durch das BASPO finanziell gefördert. In Kooperation mit allen großen sportwissenschaftlichen Einrichtungen der Netzwerkkonferenz Sportstudien Schweiz wurden ehemalige Studierende und Absolventen der Universitäten Basel, Bern, Genf, Lausanne, Fribourg und Neuchâtel, der Eidgenössischen Hochschule für Sport Magglingen (EHSM) sowie der Eidgenössischen Technischen Hochschule (ETH) Zürich befragt. Die Umsetzung des Projekts basiert auf zwei Teilstudien: (1) Eine erste, retrospektiv angelegte Teilstudie „Berufskarrieren von Absolventinnen und Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge in der Schweiz (kurz „BASIS“; Erhebungszeitraum: 2010-2011) analysiert den beruflichen Werdegang von Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge verschiedener Absolventenkohorten zwischen 1985 und 2006. (2) Die zweite weiterführende Teilstudie „BASIS Future“ (Erhebungszeitraum: 2013-2014) widmet sich hingegen stärker den Perspektiven und Bedingungen des Berufseinstiegs von Absolventen der neu eingeführten sportwissenschaftlichen Bachelor- und Masterstudiengänge. Über die zentralen Befunde beider Teilstudien des BASIS-Projekts wird nachfolgend berichtet.

1.1 Zur Relevanz der Studie

Für die Sicherung und zielgerichtete Weiterentwicklung der positiven gesellschaftlichen Funktionen des Sports bedarf es in Sportorganisationen und -institutionen wie auch bei institutionellen Partnern des Sports entsprechend ausgebildetes Personal mit (sport-)spezifischen Kompetenzen und (sport-)wissenschaftlich fundiertem

Fachwissen. Um diese Kompetenzen und dieses Fachwissen systematisch dem Arbeitsmarkt zuführen zu können, sind sportwissenschaftliche Ausbildungsgänge und -inhalte fortlaufend zu überprüfen und konsequent an bestehenden, wie auch an sich neu entwickelnden Arbeits- und Berufsfeldern des Sportsystems auszurichten. Hierfür ist eine solide und verlässliche Daten- und Informationsbasis zwingend notwendig. Eine Fokussierung auf einschlägige Daten ist dabei umso bedeutsamer, je mehr die Möglichkeiten abnehmen, sich auf Seiten der Steuerungsakteure angesichts komplexer werdender Entwicklungen im Feld des Sports auf Erfahrungen und (bewährte) Routinen verlassen zu können. Eine solide Daten- und Informationsbasis trägt hingegen dazu bei, Unsicherheiten zu absorbieren und Fehleinschätzungen zu reduzieren, die andernfalls Fehlstrategien bei der Weiterentwicklung der sportwissenschaftlichen Ausbildung in der Schweiz zur Folge haben könnten.

Die vorliegende Studie bezieht sich analytisch auf die Absolventen an Schweizer Sportinstituten. Dies erstens vor dem Hintergrund, da hier die Forschungslage aufgrund fehlender Absolventenstudien nach wie vor als besonders defizitär einzuschätzen ist. So fehlt es an aktuellen Daten, die die ausbildenden Institutionen darüber informieren, wie Arbeitsverhältnisse und Tätigkeitsfelder von Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge aussehen und sich im zeithistorischen Verlauf entwickelt haben. Die Schweiz bietet zweitens die Gelegenheit, Daten von Absolventen sämtlicher sportwissenschaftlicher Studiengänge aller Ausbildungsstandorte für jeweils unterschiedliche Abschlussjahrgänge in einer Studie zu erfassen. Auf dieser Grundlage lassen sich – in einem geographisch, wirtschaftlich und (sport-)politisch abgrenzbaren Raum (Schweiz) – im Sinne der Wissensgenerierung wertvolle Einsichten zu zeithistorischen Entwicklungen im Berufsfeld Sport sowie zu beruflichen Karriereverläufen von Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge gewinnen. Zudem liefert die Studie theoretische wie auch methodische Anhaltspunkte für die Konzipierung künftiger (standortgebundener wie auch standortübergreifender) Absolventenstudien. Außerdem können die empirischen Befunde sowohl den Verantwortlichen in sportwissenschaftlichen Instituten (insbesondere in der Schweiz) wie auch den Studierenden und Absolvierenden der Sportwissenschaft bezüglich der Karriereplanung, Berufsberatern sowie Führungspersonen in Organisationen des Sports wertvolle Informationen und Wissensgrundlagen liefern. Aber auch für einstellende Unternehmen könnten sich möglicherweise Konsequenzen und Einsichten für die Personalbeschaffung ergeben. Mit Blick auf die Relevanz sind insbesondere folgende Punkte hervorzuheben:

- Die Ergebnisse eröffnen die Möglichkeit, den Arbeitsmarkt Sport indirekt über die beruflichen Chancen und Probleme des Berufseintritts von Absolventen zu analysieren sowie Entwicklungen einzelner sportbezogener Berufsfelder anhand der Beschäftigungssituation der Absolventen sportwissenschaftlicher

Studiengänge (z.B. hinsichtlich Tätigkeitsfeldern, Stabilität der Arbeitsplätze, Einkommensniveau) zu beleuchten. Gleichzeitig können Informationen darüber gewonnen werden, welche ausbildungsbezogenen Faktoren im Arbeitsmarkt die Chancen auf Erhalt einer Position erhöhen.

- Zudem können die Ergebnisse für die Aus- bzw. Umgestaltung von Studieninhalten herangezogen werden, um diese konsequenter an den Anforderungen und Gegebenheiten des Arbeitsmarkts Sport auszurichten. Dies setzt allerdings voraus, dass eine auf die spezifischen Erfordernisse des Arbeitsmarkts zugeschnittene Ausrichtung von Studieninhalten auch wirklich die Chancen der Absolventen erhöht. Gleichzeitig können wertvolle Informationen generiert werden, um hochschul- bzw. institutsinterne Potenziale besser ausschöpfen zu können, so etwa um die strategische Ausrichtung von Instituten (Profilbildung) zu optimieren, im Rahmen der Qualitätsentwicklung bzw. -sicherung, oder zwecks Akkreditierung bzw. Reakkreditierung von Studiengängen. Dazu könnten die Unterschiede zwischen den verschiedenen Instituten in den Blick genommen werden, um zu analysieren, wie sich die unterschiedliche Profilierung sportwissenschaftlicher Studiengänge auf die Arbeitsmarktchancen der Absolventen auswirkt.²
- Daten, die verlässlich sowohl über Erfolgsfaktoren als auch Probleme in der Phase des Berufseintritts von Absolventen des Faches Sportwissenschaft Auskunft geben, liefern zugleich wichtige Anhaltspunkte für notwendige und zielführende Unterstützungsleistungen von Seiten der ausbildenden Institute (z.B. im Rahmen von Studienberatungen, Gestaltung von Beziehungen und Kontakten zu Arbeitgebern).
- Darüber hinaus ermöglichen die Befunde unter Beachtung der über die Zeit variablen Rahmenbedingungen einen Vergleich zwischen den Absolventen unterschiedlicher Studiengänge (Diplom Turn- und Sportlehrer vs. Bachelor-/Masterstudiengänge) hinsichtlich ihres beruflichen Werdegangs.
- Für Studierende liefern die Ergebnisse wertvolle Orientierungsmöglichkeiten für die berufliche Karriereplanung hinsichtlich Arbeitsmarktperspektiven, Zugangswegen und Positionierungen. Dadurch können individuelle Lern-, Such- und Handlungsstrategien bezüglich der Arbeitsplatzwahl rechtzeitig (bereits während des Studiums) den Anforderungen des sich im Wandel begriffenen Arbeitsmarkts angepasst werden.

1.2 Zum Aufbau des Buches

In einem ersten Schritt erfolgt in Kapitel 2 die Reflexion des Forschungsstands zum Berufsfeld Sport und beruflichen Karriereverläufen von Absolventen sport-

2 Daher wurden neben einer Gesamtauswertung spezifische Analysen für die einzelnen Netzwerkinstitute vorgenommen, die Orientierungswissen für die Weiterentwicklung ihrer Studienprogramme liefern.

wissenschaftlicher Studiengänge. Auf dieser Grundlage werden Forschungsdefizite herausgearbeitet, die zugleich den Ausgangspunkt unserer Analyse markieren. Im Rahmen der theoretischen Überlegungen (Teil II) werden zunächst unter Bezugnahme auf das theoretische Konzept der Lebensverlaufsforschung Berufskarrieren von Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge vor dem Hintergrund lebenszeitlicher und zeithistorischer Zusammenhänge reflektiert und anschließend in einem komplexen Verlaufsmo-
dell zusammengeführt. Dabei sind ergänzende berufssoziologische Konzepte zu berücksichtigen, die es ermöglichen, Entwicklungsdeterminanten von Berufsfeldern differenziert nachzuzeichnen (Kapitel 3). Darüber hinaus werden für spezifische Fragestellungen wie die Phase des Berufseintritts ergänzende theoretische Überlegungen notwendig. Auf der Grundlage der ökonomischen Arbeitsmarkttheorie werden Zusammenhänge zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in den Fokus gerückt und im Sinne der Transitionsproblematik die Frage diskutiert, wie Absolventen Zugang in den Arbeitsmarkt finden und welche Faktoren diesen Prozess determinieren (Kapitel 4). Abschließend werden forschungsleitende Fragestellungen für die empirische Untersuchung formuliert (Kapitel 5). In einem nächsten Schritt (Teil III) wird das komplexe methodische Untersuchungsdesign der BASIS-Studie(n) vorgestellt, bevor die empirischen Befunde präsentiert werden. Die Darstellung der Ergebnisse (Teil IV) erfolgt entlang verschiedener Themenkomplexe, die jeweils die Befunde beider Teilstudien vereinen (Kapitel 7 bis 12). In der Schlussbetrachtung erfolgen zunächst zusammenfassende Bemerkungen, um darauf aufbauend Handlungsoptionen und -empfehlungen für die sportwissenschaftliche Ausbildung abzuleiten. Ein Ausblick auf weiterführende Studien schließt die Überlegungen ab.

2 Forschungsstand

Mittlerweile liegen zahlreiche sportwissenschaftliche Forschungsarbeiten vor, die sich mit dem Berufsfeld Sport und den beruflichen Karrieren von Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge befassen. Die im Folgenden dargestellten Studien verdeutlichen, in welcher unterschiedlichen Art und Weise das Berufsfeld Sport bereits zum Gegenstand gemacht wurde. Die Analyse des Forschungsstands wird im Folgenden thematisch wie folgt gegliedert: Studien zum Berufsfeld Sport (2.1), Absolventenstudien (2.2), Studien zu den Bedingungen des Berufseintritts bzw. des Übergangs in den Arbeitsmarkt (2.3) und berufliche Karriereverläufe von Sportwissenschaftlern (2.4).

2.1 Studien zu Berufsfeldern im Sport

Zu nennen sind zunächst die zahlreichen Berufsfeldstudien, die in verschiedenen Tätigkeitsfeldern des Sports durchgeführt wurden, wobei sich hier Verschiebungen im Forschungsinteresse abzeichnen. In der Vergangenheit nahmen sowohl in der Schweiz als auch in Deutschland Studien zu den klassischen sportbezogenen Berufsfeldern *Sportlehrer* (z.B. Baillod, Hodel & Kopse, 1995; Emrich, 1988; Gerber & Weber, 2005; Heinemann et al., 1990; Jacob & Kück, 1996; Kastrup, 2009) und *Trainer* (z.B. Bette, 1984; Bürgi, Andenmatten, Meister & Lehmann, 2012; Digel, Thiel, Schreiner & Waigel, 2010; Mrazek & Rittner, 1991; Patsantáras, 1994; Stalder & Kersten, 2004; Treutlein, 2001) eine exponierte Stellung ein. In diesem Zusammenhang werden auch geschlechtsspezifische Fragestellungen diskutiert (z.B. Bahlke, Benning & Cachay, 2003; Hartmann-Tews, 1997; Pfister & Zornemann, 1995; Reade, Rodgers & Norman, 2009). Mit dem Wandel des Berufsfelds Sport und damit einhergehend, der Etablierung neuer sportwissenschaftlicher Studiengänge, rücken vor allem solche Tätigkeitsbereiche in den Fokus des wissenschaftlichen Interesses, denen ein hohes Beschäftigungspotenzial für Sportwissenschaftler unterstellt wird. Dies sind vor allem expandierende Berufsfelder im Bereich *Sportmanagement* (Buchmeier & Zieschang, 1992, 1995; Cunningham & Sagas, 2004; Horch, Niessen & Schütte, 2003; Hovemann, 2003; Kaiser & Schütte, 2005, 2012; Packeiser & Hovemann, 2013; Smith & Westerbeek, 2004) und im *Bereich des Fitness- und Gesundheitssektors* (Cachay & Thiel, 1999a, 1999b; Thiel & Cachay, 2004; Viallon, Camy & Collins, 2003). Auf der Grundlage der Ergebnisse werden entsprechende Rückschlüsse und Verbesserungspotenziale bezüglich der inhaltlichen Gestaltung der Ausbildungsangebote bzw. Konzeptionen sportwissenschaftlicher Studiengänge abgeleitet (z.B. Gerhartl, 2000; Hovemann, 2003; Kaiser & Schütte, 2005; Thiel & Cachay, 2004). Eine erste umfassende Systematisierung verschiedener Berufsfelder im Sport haben Ursprung & Matter (2005) in ihrer Studie zum Arbeitsmarkt Sport in der Schweiz vorgelegt. Mittels qualitativer Befragungen wurden insgesamt 19 verschiedene Berufsfelder identifiziert und hinsichtlich verschiedener Aspekte wie Anforderungen, Verdienst, Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Zukunftsaussichten oder Berufseinstieg beschrieben. Eine ähnliche Vorgehensweise findet sich auch bei Pohl (2004), jedoch für den deutschen Arbeitsmarkt.

Gemäß einer Studie zum Anforderungsprofil des Arbeitsmarktes Sport bei Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge des Career Service der Deutschen Sporthochschule Köln (DSHS), schätzen Arbeitgeber beim Anforderungsprofil der Mitarbeiter insbesondere Organisations-, Verwaltungs-, und Managementkenntnisse als bedeutsam ein. Ferner spielen das Fachwissen in Sportdidaktik und -methodik, Trainings- und Bewegungslehre sowie sportpraktische Fertigkeiten eine wichtige Rolle. Persönliche Eigenschaften wie Belastbarkeit, Verantwortungsbewusstsein, selbstständiges Arbeiten und gute Auffassungsgabe

werden von den befragten Arbeitgebern ebenso wichtig eingeschätzt wie soziale Kompetenzen. Von besonderer Bedeutung sind für die Arbeitgeberseite Zuverlässigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit, Kontaktfreude und Motivationsfähigkeit. Bei den Zusatzqualifikationen werden vor allem Lizenzen im Trainer- und Übungsleiterbereich benannt. Defizite bei den Absolventen sehen die Arbeitgeber vor allem in fehlender Berufspraxis und in mangelnden kaufmännischen Kenntnissen (Kortmann, Holtermann & Lohmar, 2005).

2.2 Amtliche Statistiken und Absolventenstudien

Hinsichtlich Entwicklungen von Branchen und Tätigkeitsfeldern liefern amtliche Statistiken zunächst grundlegende Informationen. Entwicklungen im Berufsfeld Sport wurden umfassend von Lück-Schneider (2008) anhand von öffentlichen Arbeitsmarktdaten für Deutschland aufgezeigt. Für die Schweiz ist zunächst auf einer allgemeinen, nicht spezifisch sportbezogenen Ebene auf die Panel-Studie des BFS (2008a, 2009, 2011a, 2011b; Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung/ Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung [SDBB], 2009, 2011) zu verweisen. In regelmäßigen Abständen werden Schweizer Hochschulabsolventen hinsichtlich ihres beruflichen Werdegangs befragt. Dabei werden auch fächerspezifische Auswertungen vorgenommen. Hier bestehen für das Fach Sportwissenschaft Inkonsistenzen dahingehend, dass kaum ersichtlich ist, wo die Sportwissenschaft inhaltlich genau zugeordnet ist. Teilweise wird sie den Geistes- und Sozialwissenschaften, teilweise interdisziplinären Fächern zugerechnet und teilweise erst gar nicht erwähnt. Außerdem sind die sportspezifischen Resultate nur wenig aussagekräftig, da beispielsweise von den insgesamt 16'832 befragten Absolventen im Jahre 2007 lediglich 60 (2007 = 0.36%) aus der Sportwissenschaft und dem Sportlehramt befragt wurden. Die Stichprobe mit Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge ist zu klein und relevante Variablen insgesamt zu hoch aggregiert, als dass sich daraus allgemeingültige Aussagen über das Berufsfeld Sport in der Schweiz und berufliche Karriereverläufe von Sportwissenschaftlern ableiten ließen.

Über die amtlichen Statistiken hinaus werden an Universitäten zunehmend Absolventenstudien (follow-up studies) durchgeführt, um genauer Aufschluss über die berufliche Situation und den Verbleib von Absolventen zu erhalten. Vorliegende Absolventenstudien aus den letzten Jahren untersuchen meist standortspezifisch anhand von Querschnitterhebungen, wie die beruflichen Perspektiven von Sportwissenschaftlern aussehen, wie Absolventen Zugang zum sportbezogenen Arbeitsmarkt suchten und fanden, in welchen Bereichen der Sportbranche sie tätig werden und wie sich Anstellungsverhältnisse gestalten. Zwar zeigt sich anhand vorliegender Befunde, dass Absolventen zunehmend mehr Tätigkeitsfelder innerhalb des Sportsystems offenstehen, gleichzeitig verlieren aber die formalen

Zugangsstrukturen zu sportbezogenen Tätigkeitsfeldern in Berufsfeldern außerhalb der Schule an Bedeutung (v.a. Cachay & Thiel, 2000; Emrich, Pierdzioch & Fröhlich, 2013; Thiel & Cachay, 2004). Durch den Wegfall formaler Zugangsbedingungen und der Substituierbarkeit von Ausbildungszertifikaten, stehen die Absolventinnen und Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge im Wettbewerb um (knappe) Stellen zunehmend in Konkurrenz nicht nur mit Mitbewerbenden aus dem eigenen Fachbereich, sondern zunehmend auch mit Absolventen aus anderen Studienrichtungen und Ausbildungsberufen. Dies führt einerseits dazu, dass Sportwissenschaftler immer häufiger auch qualifikationsunangemessene Beschäftigungsverhältnisse eingehen müssen, andererseits sind Beschäftigungen in bestimmten Berufsfeldern des Sports vergleichsweise instabil und die Einkommen liegen oftmals unterhalb des akademischen Einkommensniveaus (z.B. Cachay & Thiel, 1999a; Heinemann et al., 1990; Mrazek & Hartmann-Tews, 2007, 2010; Thiel & Cachay, 2004). Weiterhin zeigen vorliegende Studien, dass Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge zunehmend auch außerhalb des Sports berufliche Tätigkeiten für sich erschließen (Ecke, 2004; Hartmann-Tews & Mrazek, 2007). Theoretische Erklärungen zur Instabilität von Berufen im Sportsystem werden dabei aus professionalisierungstheoretischer Perspektive geliefert (z.B. Bürgi et al., 2012; Cachay & Thiel, 1999a; Hartmann-Tews & Mrazek, 2002; Thiel & Cachay, 2004). Dabei wird hinterfragt, inwieweit die Professionalisierung des Sportwissenschaftlers eine dominante Leistungsrolle im Funktionssystem Sport beschreibt.

2.3 Befunde zu den Bedingungen des Berufseintritts in den Arbeitsmarkt

Ein zentraler Analysefokus liegt auf der Phase des Berufseintritts. Vorliegende Studien untersuchen die Bedingungen des Berufseintritts über verschiedene Berufsgruppen hinweg und liefern Erklärungen zu Unterschieden des Berufseintrittserfolgs. Hierbei werden vor allem folgende Einflussfaktoren betrachtet: (1) Humankapital, (2) soziales Kapital, (3) soziodemografische Merkmale und (4) die Arbeitsmarktsituation.

(1) In Anlehnung an humankapitaltheoretische Konzeptionen (Mincer, 1962; Becker, 1964) wird davon ausgegangen, dass ein größerer Bestand an Humankapital (steigender Qualifizierungsgrad) zu einer höheren Produktivität führt und sich dadurch wiederum auf das erzielbare Einkommen auswirkt. Dieser Zusammenhang konnte in verschiedenen Studien bestätigt werden (z.B. Falk & Reimer, 2007; Klein, 1994, Kühne, 2009). Allerdings liegen auch Befunde vor, die zeigen, dass Humankapital signalisierende Aspekte (z.B. Abschlussnote), Studiendauer sowie Zusatz- oder Doppelqualifikationen nicht zwangsläufig zu erhöhten Einkommen bzw. adäquaten Beschäftigungsverhältnissen führt (z.B. Ziegler, Brüderl & Diekmann, 1988), wobei durchaus Unterschiede zwischen einzelnen Fächern (Fächereffekte) und Hochschultypen bestehen können (Hemsig, 2001; Kühne, 2009).

(2) Granovetters (1973, 1974) grundlegender These, dass soziale Kontakte und Netzwerke zu Vorteilen auf dem Arbeitsmarkt führen, stehen differente Befunde gegenüber (grundlegend Mouw, 2003). Während in wenigen Studien Einkommensvorteile repliziert wurden (z.B. Coverdill, 1998; Staiger, 1991; Wegener, 1991), lassen sich in anderen Studien entweder keine Netzwerkeffekte (z.B. Bridges & Villemez, 1986; Lin, 1999; Mau & Kopischke, 2001; Preisendörfer & Voss, 1988) oder gar gegenläufige Effekte (z.B. DeGraaf & Flap, 1988; Flap & Boxmann, 2001; Montgomery, 1994) aufzeigen. Franzen und Hangartner (2005, 2006) stellten in ihrer Untersuchung von über 8'000 Schweizer Studenten fest, dass Absolventen, die über hohes soziales Kapital (Beziehungen, Netzwerke usw.) verfügen, eher in solche Beschäftigungsverhältnisse gelangen, die mit höherer Arbeitszufriedenheit, transparenten Aufstiegsmöglichkeiten und besserer Bezahlung verknüpft sind.

(3) Bei der Analyse von Berufserfolg in Abhängigkeit von soziodemografischen Parametern werden vor allem Geschlecht, Alter, aber auch Elternschaft herangezogen, um Unterschiede zwischen Subgruppen herauszuarbeiten oder zumindest den Einfluss dieser Merkmale zu kontrollieren. Altersspezifische Effekte lassen sich bezüglich Einkommen bzw. Berufsposition feststellen (z.B. Franzen & Hangartner, 2006). Zudem wird das Alter vielfach im Zusammenhang mit dem Konstrukt Berufserfahrung diskutiert, wobei mit einer steigenden Berufserfahrung ein Anstieg der Adäquatheit einhergeht (z.B. Plicht, Schober & Schreyer, 1994). Vielfach zeigen sich geschlechtsspezifische Unterschiede in Bezug auf das Einkommen (England, 2005) und das Berufsprestige (Achatz, 2005) sowie der Suchdauer (z.B. Hemsig, 2001), wobei durchaus branchenspezifische Unterschiede bestehen. Positive Effekte der Elternschaft (Kinder) auf den Berufserfolg weisen u.a. Franzen und Hangartner (2006) sowie Dette (2005) nach.

(4) Zudem lassen sich Unterschiede des Berufserfolgs in Zusammenhang mit der Situation auf dem (konjunkturbedingten) Arbeitsmarkt erklären (z.B. Kühne, 2009). Durch den Vergleich unterschiedlicher Absolventenkohorten zeigen Befunde, dass eine schlechte Arbeitsmarktlage (Anzahl Bewerber > Anzahl offener Stellen) sich negativ auf das Berufsprestige der ersten Erwerbstätigkeit auswirkt, Einkommensminderungen jedoch eher geschlechtsspezifisch ausfallen (Frauen verdienen weniger; v.a. Hemsig, 2001). Die Abhängigkeit der Allokation von Suchstrategien vom Konjunkturzyklus wurde z.B. von Osberg (1993) analysiert und bestätigt.

Die Befunde hinsichtlich der Erfolgsfaktoren des Berufseintritts zeichnen ein eher inkonsistentes Bild, da in den Studien einerseits der Berufseinstieg oder der Berufseinstiegserfolg unterschiedlich operationalisiert wird und häufig sehr unterschiedliche Branchen oder Berufsfelder gleichzeitig analysiert werden. Dies dürfte neben methodischen Problemen (Mess- und Designproblemen) u.a. darauf zurückzuführen sein, dass für bestimmte Arbeitsmarktsegmente und Berufsgruppen, so auch im Bereich Sport, Besonderheiten bezüglich des Berufseinstiegs bestehen

und deshalb in der Analyse nicht unberücksichtigt bleiben dürfen (Franzen & Hangartner, 2006). Dabei gelten sowohl fachspezifische Qualifikationsstrukturen (Fächereffekte) als auch Wachstumspotenziale bestimmter Berufsfelder (konjunkturbedingte Arbeitsmarktsituation) branchenübergreifend als zentrale Mechanismen der Nachfrage nach Arbeitskräften. Dies wiederum dürfte sich auf die Bedeutung und Einflussstärke bestimmter Faktoren auf den Berufseinstieg entsprechend auswirken. Deshalb sind berufsfeldspezifische Analysen bezüglich der Faktoren des Berufseintritts erforderlich (Kaiser & Beech, 2012).

Analysiert man die vorwiegend in Deutschland vorliegenden Absolventenstudien für das Berufsfeld Sport dahingehend, welche Faktoren für den Eintritt in den Arbeitsmarkt von besonderer Relevanz sind, so lassen sich folgende zentrale Ergebnisse festhalten:

Eine Untersuchung von Thiel und Cachay (2004) zu Absolventen des Studiengangs Prävention/Rehabilitation der Universität Bielefeld macht deutlich, dass als Gründe für die Einstellung ca. 57% der befragten Absolventen ihr überzeugendes Auftreten im Vorstellungsgespräch angeben, nur 55% meinten aufgrund ihrer Hochschulqualifikation eingestellt worden zu sein. Abschlussnoten (41%) sowie erworbene Zusatzqualifikationen (37%) spielen eine noch geringere Rolle. Praktika (17%) und vorherige Tätigkeiten in der gleichen (31%) oder einer ähnlichen Einrichtung (34%) stellen sich in der Summe ebenfalls als relevante Kriterien heraus. Weiterhin zeigt sich, dass vor allem soziale Kontakte und Beziehungen (persönliche Kontakte zur Einrichtung sowie Verwandte, und Bekannte) für schnellstmögliche Informationen über freie Stellen die höchste Bedeutung aufweisen.

In Absolventenstudien der DSHS wird deutlich, dass Doppelqualifikationen grundsätzlich keine besseren Berufschancen bieten. So führen 74% der Absolventinnen und Absolventen ihre Anstellung auf praktische Erfahrungen zurück, 53% auf Beziehungen und soziale Kontakte sowie jeweils 46% auf die Wahl des Studienschwerpunktes bzw. eine vorherige Tätigkeit in einer entsprechenden Einrichtung (Mrazek & Hartmann-Tews, 2007).

Die Analysen der Saarbrücker Forschungsgruppe (Emrich & Pitsch, 1994, 2003; Emrich et al., 2010) zu Absolventen (Diplomsportlehrerinnen und -lehrer) zeigen übereinstimmend, dass maßgebliche Gründe für eine Anstellung von Sportwissenschaftlern neben sozialen Kontakten/Beziehungen, Zusatzqualifikationen sowie praktische Erfahrungen in den entsprechenden Tätigkeitsbereichen sind. Als weiterer, eher erwartungswidriger Befund stellt sich heraus, dass es nicht die Merkmale Studiendauer, Abschlussnote, Studienschwerpunkte sind, die im positiven Zusammenhang mit dem Zugang zu hauptberuflichen Positionen stehen. Zudem wurden in weiterführenden Analysen Karrierestrategien von Diplomsportwissenschaftlern auf der Grundlage suchtheoretischer Überlegungen analysiert (Bischoff, Emrich & Pierdzioch, 2012) sowie der Einfluss des Wartens zwischen Abschluss des Studiums und dem Berufseintritt untersucht (Bischoff, Emrich & Pierdzioch, 2013).

2.4 Studien zu Karriereverläufen von Sportwissenschaftlern

Ein weiteres Forschungsfeld stellen Analysen zu lebenszeitlichen Verläufen (Berufskarrieren) von Absolventen dar. Im Gegensatz zu den Querschnittstudien liegt der Schwerpunkt hierbei auf längsschnittlich angelegten Untersuchungen. Dabei werden beispielsweise die oben erwähnten sensiblen Übergangsphasen in den gesamten Lebensverlauf eingebettet. Es fällt auf, dass in diesem Bereich nur wenige Forschungsarbeiten vorliegen. Einerseits entsteht aus den mittlerweile zahlreichen Paneldaten des BFS (2008a, 2009, 2011a, 2011b; SDBB, 2009, 2011) ein Längsschnittdatensatz, doch die Probleme der kleinen Fallzahlen zur Sportwissenschaft bleiben nach wie vor bestehen. Hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang vor allem das Projekt BEATUS, das im Jahr 1995 am Psychologischen Institut der Universität Bern durchgeführt wurde. Im Projekt wurden anhand unterschiedlicher Teilfragestellungen die berufliche Entwicklung und Arbeitssituation von Turn- und Sportlehrerinnen und -lehrer analysiert. Neben Ergebnissen zur aktuellen Arbeitssituation und der Rekonstruktion objektiver Laufbahnen (Baillod et al., 1995) werden Berufs- und Laufbahnvorstellungen von Studierenden (Gerbig & Calcagni, 1994) und laufbahnbezogene Entscheidungsprozesse (Hodel, 1995) reflektiert. Die Ergebnisse sind deshalb interessant, weil die Berufskarrieren von Sportlehrern teilweise im retrospektiven Längsschnitt analysiert und somit verschiedene Laufbahntypen identifiziert werden konnten. Dieser Datensatz ist bis heute der einzige relevante seiner Art für die Sportwissenschaft in der Schweiz. Allerdings wurde nur das Berufsfeld des Sportlehrers untersucht, wodurch ein Forschungsdefizit für andere Berufsfelder bestehen bleibt. Zusätzlich sind angesichts der dynamischen Entwicklungen im Arbeitsmarkt Sport die Befunde als nicht mehr aktuell einzuschätzen.

Tabelle 1: Überblick und thematische Einordnung des Forschungsstands zu Berufsfeld- und Absolventenstudien im Sport

Themenkomplex	Thematische Untergliederung	Autoren
Berufsfeldanalysen im Sport	Berufsfeld Sport allgemein/übergreifend	Cachay, 1992; Cachay, Thiel & Meier, 1999; Glaubitz, 2001; Haag & Heinemann, 1987; Hartmann-Tews & Mrazek, 2002, 2007; Kortmann, Holtermann, & Lohmar, 2005; Lange, 1997; Lück-Schneider, 2008; Marbacher, 2001; Mrazek & Hartmann-Tews, 2007; Pohl, 2004; SDBB, 2009, 2011; Ursprung & Matter, 2005
	Analysen zum Berufsfeld Trainer	Bahlke, Benning & Cachay, 2003; Bette, 1984; Bürgi, Andenmatten, Meister & Lehmann, 2012; Digel, Thiel, Schreiner & Waigel, 2010; Gerber & Weber, 2005; Krüger, 1980; Mrazek & Rittner, 1991; Patsantáras, 1994; Reade, Rodgers & Norman, 2009; Stalder & Kersten, 2004; Treutlein, 2001
	Analysen zum Berufsfeld Turn- und Sportlehrer	Baillod, Hodel & Kops, 1995; Emrich, 1988; Emrich & Pitsch, 1994, 2003; Gerber & Weber, 2005; Gerbig & Calcagni, 1994; Hartmann-Tews & Mrazek, 1994; Heinemann, Dietrich & Schubert, 1990; Hodel, 1995; Jacob & Kück, 1996; Kastrup, 2009; Volk, 1995
	Analysen zu Berufsfeldern im Bereich Gesundheit	Cachay & Thiel, 1999a, 1999b; Köhler, Michna & Peters, 2005; Thiel & Cachay, 2004; Viallon, Camy & Collins, 2003
	Analysen zu Berufsfeldern im Bereich Sportmanagement & -ökonomie	Buchmeier & Zieschang, 1992, 1995; Cachay, Thiel & Meier, 2001; Cunningham & Sagas, 2004; Cunningham, Sagas, Dixon, Kent & Turner, 2005; Gläser, 1995; Horsch, Niessen & Schütte, 2003; Horsch & Schütte, 2003; Hovemann, 2003; Hovemann, Kaiser & Schütte, 2003; Kaiser, 2006; Kaiser & Schütte, 2005, 2012; Nichelmann, 1999; Packeiser & Hovemann, 2013; Smith & Westerbeeck, 2004
Absolventenstudien (Querschnitt)	(Sport-) Absolventenstudien (generalisiert)	Bundesamt für Statistik, 2008a, 2009, 2011a, 2011b; Burkhardt, Schomburg & Teichler, 2000; Engelage & Hadjar, 2008; Gerhartl, 2000; Grün & Hecht, 2008; Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung/Berufs-, Studien und Laufbahnberatung, 2009, 2011
	Absolventenstudien sportwissenschaftlicher Institute (standortspezifisch)	Belz, 1996; Belz & Volck, 1996; Buchmeier & Zieschang, 1995; Emrich, 1988; Emrich & Pitsch, 1994, 2003; Hartmann-Tews & Mrazek, 1999; Madejski, Kosiba & Majer, 2010; Mrazek & Hartmann-Tews, 2010; Sleaf & Reed, 2006; Taks, Delheye, Hartmann-Tews & Demuyne, 2003; Thiele & Timmermann, 1997; Thiel & Cachay, 2004; Tilinger, Jansa & Kovar, 2008; Tilinger, Kovar, Hlavata & Lejcarova, 2005
Spezifische Fragestellungen der Absolventenstudien	Übergang vom Sportstudium in den Beruf	Bischoff, Emrich & Pierdzioch, 2012, 2013; Bundesamt für Statistik, 2008a, 2009, 2011a, 2011b; Dieckelmann, Pfister & Sack, 1992; Emrich, et al., 2010; Hartmann-Tews & Mrazek, 2007; Kühne, 2009; Lipowsky, 2003; Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung/Berufs-, Studien und Laufbahnberatung, 2009, 2011; Sutton, 1989; Thiel & Cachay, 2004
Karriereverläufe im Sport (Längsschnitt)	Karriereverläufe von Absolventen mit spezifischem Schwerpunkt im Studium	Baillod, 1995; Gerbig & Calcagni, 1994; Hartmann-Tews & Mrazek, 1994; Hodel, 1995; Jacob & Kück, 1996; Thiele & Timmermann, 1997
	Karriereverläufe von Hochschulabsolventen in der Schweiz (auch Sportwissenschaftler enthalten)	Bundesamt für Statistik, 2009, 2011b

2.5 Reflexion des Forschungsstands

Die Darstellung des Forschungsstands verdeutlicht, dass innerhalb der sportwissenschaftlichen Forschung sowohl bezüglich des Berufsfelds Sport als auch hinsichtlich beruflicher Karrieren von Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge bereits eine Vielzahl an Erkenntnissen vorliegt. Gleichwohl lassen sich mit Blick auf die beiden zentralen Fragestellungen folgende Inkonsistenzen und Forschungsdefizite aufzeigen:

- In den vorliegenden Berufsfeldstudien werden Arbeitsverhältnisse, Tätigkeitsfelder und Aufgabenstellungen von Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge vor allem in der Schweiz bislang unzureichend erfasst. Vorliegende Studien beleuchten zum einen meist einzelne Berufsfelder, zum anderen werden einzelne Ausbildungsstätten mit den dort etablierten Studiengängen analysiert. Allerdings fehlt es an Studien, die grundlegende Entwicklungen im Arbeitsmarkt Sport sowie berufliche Verlaufspfade von Absolventen auf der Grundlage berufsfeld- und standortübergreifender Daten abbilden.
- Des Weiteren sind Untersuchungen vielfach auf die Erfassung von Querschnittsdaten einzelner Absolventenjahrgänge ausgerichtet. Hingegen lassen sich kaum Analysen finden, die neben einer reinen Deskription der aktuellen beruflichen Situation auch den beruflichen Werdegang (Karrierelauf) von Sportwissenschaftlern retrospektiv erfassen – eine Ausnahme bildet hier die kohortenbezogene Analyse von Diplomsportlehrern von Emrich & Pitsch (2003). Zum Problem, wie sich der phasenspezifische Prozess des Zugangs von Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge zu Arbeitsplätzen vollzieht und wie berufliche Werdegänge verlaufen, ist derzeit noch wenig bekannt. Bisherige Arbeiten liefern auch keinen Überblick zu typischen beruflichen Karriereverläufen bzw. Übergangsmustern von Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge, die sich im Übrigen nicht auf sportbezogene Berufsfelder beschränken müssen. Außerdem lassen sich mittels querschnittlicher Untersuchungsdesigns sowohl zeithistorische Entwicklungen im Berufsfeld Sport als auch lebenszeitliche Veränderungen der Beschäftigungssituation sowie des Karriereverlaufs von Sportwissenschaftlern (z.B. Diskontinuitäten, Tendenzen der Destandardisierung) kaum angemessen betrachten.
- Die meisten sportwissenschaftlichen Absolventenstudien liegen nunmehr bereits eine Dekade zurück und konzentrieren sich ausschließlich auf die vor Einführung der Bachelor- und Masterstudiengänge bekannten Abschlüsse wie Diplom, Magister und Lehramt, da bis dato nur wenige Absolventen der neuen Studiengänge in den Arbeitsmarkt eingetreten sind. Damit ist bislang nur wenig darüber bekannt, wie die neuen, modularisierten Studienformen auf den Arbeitsmarkt vorbereiten bzw. vom Arbeitsmarkt angenommen werden.

- Das Berufsfeld Sport wurde in bisherigen Arbeiten nur vor dem Hintergrund statischer berufssoziologischer Ansätze untersucht. Da jedoch das Berufsfeld Sport durch dynamische und meist instabile Beschäftigungssituationen geprägt ist, reicht eine isolierte Betrachtung der Absolventen ohne Bezugnahme auf das sich dynamisch verändernde Berufsfeld Sport für eine angemessene Analyse nicht aus. So bleibt in vorliegenden Studien häufig ausgeblendet, welche Erwartungen und Einstellungsbedingungen potenzielle Arbeitgeber im Berufsfeld Sport, etwa in Form von Stellenprofilen, an die Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge richten.

Ausgehend von den skizzierten Forschungsdefiziten lassen sich folgende Konsequenzen für das eigene Vorgehen ableiten:

- Es gilt zunächst die aktuelle berufliche Situation von Sportwissenschaftlern nicht nur zu beschreiben, vielmehr ist auch nach typischen Karrierewegen zu fragen und der Zusammenhang zwischen Ausbildung und beruflicher Karriere zu analysieren. Die jeweiligen Karrierewege in unterschiedlichen sportspezifischen Berufsfeldern sind dabei anhand einer retrospektiven Längsschnittstudie zu erfassen. Dies ermöglicht, berufsbezogene Verläufe (Karrieren) von Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge im lebenszeitlichen Verlauf, anhand spezifischer Ereignisse (z.B. Unterbrechungen im Berufsverlauf), Übergänge (z.B. Studium–Beruf) adäquat abzubilden, kausale Zusammenhänge einzelner Phasen aufzudecken sowie entsprechende Karrieremuster zu klassifizieren, wie es z.B. das Konzept der Lebensverlaufsforchung vorschlägt.
- Es liegt in diesem Zusammenhang nahe, insbesondere die (kritische) Übergangsphase vom Sportstudium in ein (sport-)spezifisches Berufsfeld genauer zu beleuchten. Dabei ist besonderes Augenmerk auf die Problematik der Bewältigung des Übergangs vom Studium in den Beruf zu legen. Hierbei gilt es Einflussfaktoren und Suchstrategien zu analysieren, auf deren Grundlage sich dann entsprechende Erfolgsmuster bzw. -faktoren aufzeigen lassen, die spezifisch für sportbezogene Berufsfelder ausschlaggebend sind.
- Darüber hinaus ist – im Sinne einer bedarfsgerechten Ausbildungs politik – auch nach der Passung zwischen erworbenen Kompetenzen und Berufs anforderungen sowie nach den Perspektiven und Vorstellungen der Studierenden bezüglich künftiger Berufschancen und potenzieller Einsatzfelder zu fragen.
- Des Weiteren ist die empirische Analyse von Absolventen verschiedener sportwissenschaftlicher Studiengänge (Diplom Turn- und Sportlehrer, Lizentiat, Bachelor, Master) und Abschlussjahrgänge an allen Ausbildungsstandorten der Schweiz im Rahmen einer Studie durchzuführen, um so verschiedene Ausbildungsprofilierungen zu erfassen. Auf dieser Grundlage lassen sich zeithistorische Entwicklungen im Berufsfeld Sport sowie lebenszeitliche Veränderungen der Beschäftigungssituation anhand kohortenbezogener Analysen rekonstruieren, die sich wiederum mit der Situation in Deutschland

spiegeln lassen. Gleichzeitig erlaubt die Berücksichtigung von alten und neuen Abschlüssen systematische Vergleiche hinsichtlich Berufseinstieg, Nachfragesituation usw. und eröffnet damit neue Perspektiven bezüglich Ausgestaltung und Profilierung.

II Theoretischer Bezugsrahmen

Im Folgenden werden Berufskarrieren von Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge, gemäß dem Konzept der Lebensverlaufsforschung, aus lebenszeitlicher und zeithistorischer Perspektive reflektiert und in einem komplexen Verlaufsmo- dell zusammengeführt (Kapitel 3). Darüber hinaus werden für weitere Problemstellungen, z.B. die spezifische Frage des Berufseintritts, ergänzende theoretische Überlegungen auf der Grundlage der ökonomischen Arbeitsmarkttheorie entwickelt, um diesen Sachverhalt ebenfalls adäquat beleuchten zu können (Kapitel 4). Abschließend werden forschungsleitende Fragestellungen und Annahmen für die empirische Untersuchung formuliert (Kapitel 5).

3 Berufskarrieren im Kontext von Lebensverläufen

Wenn man den beruflichen Verlauf (Berufskarriere) über eine längere Zeitspanne hinweg zu betrachten versucht, bedarf es eines theoretischen Instrumentariums, das es erlaubt, Lebensläufe und Berufskarrieren möglichst differenziert zu erfassen. Die Analyse der Berufskarrieren von Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge orientiert sich dabei am theoretischen Bezugsrahmen der Lebensverlaufsforschung (z.B. Blossfeld & Huinink, 2001, 2006; Elder, 1996; Mayer, 1990, 2009). Der Begriff *Lebensverlauf* wurde vor allem von Mayer (1990) in Anlehnung an den englischen Begriff *life course* geprägt, um damit die objektive, institutionalisierte Ereignisgeschichte von der *Biografie* als subjektiv gedeuteter Handlungsgeschichte und vom *Lebenslauf* als schriftlicher Kurzbiografie abzugrenzen. Ziel der Lebensverlaufsforschung ist die

Abbildung und Erklärung individueller Lebenslagen und Lebensereignisse sowie gesamtgesellschaftlicher Prozesse in einem einheitlich formalen, kategorialen und empirischen Bezugsrahmen. Lebensverlaufsforschung bezieht sich auf die Untersuchung sozialer Prozesse, die sich über den gesamten Lebensverlauf oder wesentliche Teile davon erstrecken. (Mayer, 1990, S. 9)

Der Lebensverlauf bzw. der einzelne Teilverlauf (Karriere) hat sich als Konzept zur Erfassung und Analyse individueller Entwicklungsverläufe bzw. Ablaufmuster und deren Abhängigkeiten von institutionellen Kontexten vielfach bewährt (z.B. Blossfeld & Huinink, 2001, 2006; Mayer, 1990, 2009; in der Sportwissenschaft: z.B. Baur, 1989, 1998; Engel & Nagel, 2011; Nagel, 2002). Interessieren hingegen nicht individuelle Verläufe, sondern zeithistorischer Wandel (z.B. die strukturellen Veränderungen im Berufsfeld Sport), so wird dieser durch die Betrachtung kohortenspezifischer Lebensverläufe rekonstruiert (z.B. Elder, 1996; Hillmert, 2009). Dabei werden diese Prozesse nicht für sich alleine betrachtet, sondern jeweils im Kontext institutionellen Wandels und historischer Sonderbedingungen. Es geht

also um biografische Entwicklungen im Spannungsfeld von gesellschaftlicher Heteronomie und individuellen Optionen. Die Lebensverlaufsforschung bildet somit einen einheitlichen Bezugsrahmen zur Analyse von individuellen Lebensverläufen (Mikroebene), gesamtgesellschaftlichen Prozessen (Makroebene) und zur Analyse wechselseitiger Zusammenhänge der beiden Ebenen. Allerdings ist die Lebensverlaufsforschung nicht als eigenständige Theorie zu verstehen; sie liefert keine empirisch prüfbar Hypothesen, sondern dient vielmehr als heuristische Rahmenkonzeption für verschiedene soziologische Fragestellungen, die Lebensläufe betreffen. Entsprechend gilt es, die theoretischen Überlegungen gemäß dem zugrunde liegenden Untersuchungsfokus jeweils zu spezifizieren.

Im Konzept der Lebensverlaufsforschung ist der Lebensverlauf als eine mehr oder weniger lange Abfolge von Ereignissen und Aktivitäten in je unterschiedlichen, institutionalisierten Handlungsfeldern angelegt. Durch ihr Eintreten und ihre je spezifische Abfolge charakterisieren diese Ereignisse Lebensläufe von Individuen und geben diesen einen individuellen Charakter (Mayer, 1990, S. 7). Demnach lässt sich der Lebensverlauf als eine spezifische Abfolge von mehr oder weniger lange andauernden Zuständen oder Merkmalen von Personen betrachten, die sich allerdings aufgrund von Aktivitäten und Ereignissen im Zeitablauf verändern (Blossfeld & Huinink, 2001, S. 6). Darüber hinaus wird betont, dass es sich um einen hochgradig nichtlinearen und komplexen Prozess handelt, wobei Selbstreferenz, zeitlich lokale Interdependenz der Lebensbereiche und vertikale Interdependenz zwischen verschiedenen sozialen Prozessebenen die Quellen der Nichtlinearitäten darstellen (Blossfeld & Huinink, 2001). Wichtige Faktoren, die einen Lebensverlauf mitbestimmen sind: ökonomisch und politisch bestimmte Gelegenheitsstrukturen, kulturell geprägte Vorstellungen, gesetzliche Altersnormen, institutionalisierte Positionssequenzen und Übergänge, individuelle Entscheidungen, Sozialisationsprozesse und Selektionsmechanismen (Blossfeld & Huinink, 2001). Der Lebensverlauf ist selbstreferentiell, multidimensional und ein Mehrebenenprozess, der durch die eigene Vorgeschichte beeinflusst wird, sich aus verschiedenen Lebensbereichen (Beruf, Familie, Sport, usw.) zusammensetzt und durch andere Lebensverläufe und Institutionen determiniert ist. Die Zeit kann dabei als Medium der Verknüpfung der einzelnen Ebenen betrachtet werden. Sie bezieht sich immer auf die Lebenszeit von Individuen, aber gleichzeitig jeweils auf eine bestimmte historische Zeitperiode. Der Lebensverlaufsansatz geht dabei von der Möglichkeit der Zugehörigkeit zu gleichzeitig mehreren Lebensbereichen aus und macht deren zeitliche Verknüpfungen und Wechselwirkungen zum empirischen Problem (Brüderl & Scherer, 2004). Somit stehen zeitliche Veränderungen von Zustandsfolgen individueller Akteure im Vordergrund. In diesem Zusammenhang unterscheidet Mayer (1987, S. 54) vier Zeitbegriffe: (1) Durch das Lebensalter, als erster Zeitbegriff können die Akteure in die historische Zeit als zweiter Zeitbegriff verortet werden. (2) Als Index für die Dauer in einem bestimmten Zustand kann die

physikalische Zeit zugezogen werden. (3) Weiter existieren spezifische Formen einer durch soziale Prozesse und unterschiedliche gesellschaftliche Institutionen selbst geprägten sozialen Zeit. (4) Schließlich ermöglicht die Parallelität von Alter und historischer Zeit eine Einbettung der individuellen Lebensverläufe in den Prozess des historischen, gesellschaftlichen Wandels. Das heißt, Mitglieder verschiedener Geburtsjahrgangskohorten erfahren unterschiedliche Ausschnitte des historischen Zeitgeschehens zu unterschiedlichen Alterszeitpunkten (Blossfeld & Huinink, 2001, S. 8).

3.1 Berufskarrieren aus der Perspektive der Lebensverlaufsforschung

Diesen grundlegenden Vorüberlegungen zum Konzept der Lebensverlaufsforschung folgend, ist die Berufskarriere als eine spezifische Phase eines individuellen Lebensweges zu begreifen, die sich nur auf einen Teil des individuellen Lebensverlaufs beschränkt. Sie hat immer eine Vorgeschichte und ist zeitlich begrenzt. Daraus folgt, dass Berufskarrieren – im Gegensatz zum Lebensverlauf – immer einen direkten Bezugspunkt aufweisen. Das heißt, sie beziehen sich auf einen konkreten Aspekt des Lebens: die berufliche Tätigkeit, die wiederum in unterschiedlichen Kontexten ausgeübt werden kann. Berufskarrieren werden anhand spezifischer Ereignisse, Übergänge und Etappen aus einer lebenszeitlichen Perspektive betrachtet. Die Zustände, die einen Berufsverlauf beschreiben und abbilden können, sind z.B. Arbeitstätigkeiten in verschiedenen Berufsfeldern, Arbeitslosigkeit, Weiterbildungsphasen, wobei sich diese Zustände zusätzlich mit verschiedenen Merkmalen, z.B. Lohn, Umfang, Adäquatheit, subjektiven Bewertungen genauer differenzieren und spezifizieren lassen. Als Aktivitäten oder Ereignisse gelten in Anlehnung an die Definition von Blossfeld und Huinink (2001) z.B. der Wechsel von der einen Stelle in eine andere. Es wird also verstärkt der Wechsel von Zuständen (Übergängen) betont, welche wiederum mit Merkmalen, z.B. fließend, abrupt, genauer beschrieben werden können. Zudem ist der Begriff der Karriere berufsbezogen wertneutral zu verwenden und nicht einschränkend im Sinne des Weiterkommens oder „Höherkletterns“ (Luhmann, 2000, S. 101f.). Eine Berufskarriere bleibt auch dann eine Karriere, wenn sie nicht erfolgreich verläuft, also nach unten führt oder einen Stillstand erreicht.

Die Berufskarriere im engen Sinne hat einen begrenzten zeitlichen Horizont, der die verschiedenen Stationen im Erwerbsleben umfasst. Sie beginnt mit der Berufseinstiegsstelle und endet mit dem Austritt aus dem Berufsleben. Im Kontext einer Berufskarriere sind Ereignisse allerdings nur dann karriererelevant, wenn der Anschluss weiterer Ereignisse ermöglicht wird. Folgeereignisse der Berufskarriere sind also aus vorausgegangenen Ereignissen zu verstehen und zu erklären, die entweder fördernde oder hemmende Funktionen auf den beruflichen Karriereverlauf

ausüben (sequentielle Abhängigkeiten). So haben bestimmte Ereignisse konkrete Folgen für den Zugang zu Arbeitsstellen, zu Stellenwechseln, Beförderungen oder Kündigungen. Mayer (1990, S. 11) bezeichnet dies als „endogenen Kausalzusammenhang“, während Blossfeld und Huinink (2001) – in Anlehnung an systemische Termini – von „Selbstreferenz“ sprechen. Dies impliziert, dass ein Individuum in einer Situation jeweils auf die, in diesem Lebensbereich bereits gesammelten materiellen, sozialen und kulturellen Ressourcen und Erfahrungen zurückgreifen kann. Dadurch gewinnt die Vorgeschichte einer Person an Bedeutung. Gleichzeitig impliziert dies, dass der Berufsverlauf nur in seiner Gesamtheit und aus seiner Geschichte erklärt werden kann. Um Analysen über Auf- und Abstiege, Unterbrechungen, Arbeitslosigkeitsphasen usw. machen zu können, ist es deshalb wichtig, dass Informationen zu jeder einzelnen Erwerbsstelle gesondert berücksichtigt werden. Auf der Basis von zeitlichen Abfolgen von Ereignissen können Personen dann in der Vorschau und vor allem im Rückblick (retrospektiv) spezifische Bewertungen bezüglich des beruflichen Karriereverlaufs oder einzelner Karrierestationen vornehmen.

Für eine umfängliche Analyse von Berufskarrieren darf nicht nur die Berufskarriere im engeren Sinne erfasst werden. Denn Berufskarrieren werden in hohem Maße durch institutionelle Vorgaben konstituiert und strukturiert. Der Berufsverlauf wird als Teil des Lebenslaufs auf der einen Seite durch das individuelle Handeln und auf der anderen Seite durch die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen bestimmt (Birkelbach, 1998). Um z.B. Sportlehrer werden zu können, sind bestimmte Qualifikationen in einer bestimmten Reihenfolge erfolgreich zu erwerben, die wiederum nur von spezifischen (Ausbildungs-)Institutionen angeboten werden. So bedarf es für die Zulassung als Sportlehrer des erfolgreichen Abschlusses eines Hochschulstudiums, das wiederum als Zugangsbedingung die Matura bzw. das Abitur voraussetzt. Für das Zustandekommen einer Berufskarriere existiert also zunächst eine vorgelagerte Ausbildung, die Absolventen und damit ein entsprechendes Arbeitskräfteangebot generiert. Studierende streben im Rahmen ihrer Ausbildungskarriere an Hochschulen einen sportwissenschaftlichen Abschluss an, mit dem sie sich – bei erfolgreicher Bewertung durch Zertifizierung – als Absolventen für Stellen auf dem Arbeitsmarkt qualifizieren. Gleichzeitig sind hierbei vielfältige ausbildungsbezogene Entscheidungen zu treffen, z.B. etwa welche Fächerkombinationen studiert, wo und wie Praktika absolviert oder welche Zusatzqualifikationen (z.B. Lizenzen, Trainerscheine) erworben werden. Die Ausbildungskarriere lässt sich demnach als so etwas wie den Vorspann einer Berufskarriere begreifen, der alle Stationen angehören, die für den Zugang zu einer beruflichen Tätigkeit von Bedeutung sind (Weil & Lauterbach, 2009). Allerdings ist nicht davon auszugehen, dass der Berufseintritt zwingend erst nach dem Studium beginnt. Nicht selten erfolgt der Berufseintritt fließend, mitunter parallel, so dass Ausbildungslaufbahn und berufliche Laufbahn simultan verfolgt werden. Deshalb gilt

es, ausbildungsbegleitende Berufstätigkeiten entsprechend mitzubedenken. Angesichts der Veränderungen und Dynamiken in sportbezogenen Berufsfeldern einerseits und die mit der modernen Wissensgesellschaft einhergehende Notwendigkeit zum lebenslangen Lernen als Konsequenz der immer kürzeren Halbwertszeiten von Wissen andererseits, sind zudem berufsbegleitende Aus- und Weiterbildungen zu berücksichtigen, die immer häufiger zum integralen Bestandteil des Berufsverlaufs gehören und damit karriererelevant sind (z.B. Becker & Hecken, 2009; Schömann & Leschke, 2004). Dementsprechend sind Ausbildungskarriere, ausbildungsbegleitende Berufstätigkeiten sowie berufsbegleitende Ausbildungstätigkeiten von der Berufskarriere nicht isoliert zu betrachten, sondern der Berufskarriere im weiten Sinne zuzuordnen (Abraham & Hinz, 2005; Nagel, 2002).

Weiterhin lassen sich Verläufe der beruflichen Karriere nicht isoliert von den Verläufen in anderen Lebensbereichen (z.B. Familie, Sport und Freizeit) verstehen. So können insbesondere die familiäre Karriere und die sportliche Karriere den Gesamtverlauf der Berufskarriere (im Berufsfeld Sport) maßgeblich beeinflussen. Die familiäre Karriere muss in zweierlei Hinsicht berücksichtigt werden: Einerseits wird ein Individuum bereits bei der Berufswahl nicht unerheblich von seiner Herkunftsfamilie beeinflusst. Andererseits wirken sich familiäre Um- bzw. Unterbrüche (Heirat, Kinder) auf berufliche Karriereverläufe aus, die als markante Punkte im Karriereverlauf anzusehen sind oder gar Bifurkationen (kleinere Veränderungen, die weitreichende Konsequenzen für die berufliche Karriere haben) hervorrufen. Die sportliche Karriere kann dahingehend von Bedeutung sein, dass die sportliche Vorgeschichte einer Person Einfluss auf die Wahl des Studienfachs Sport (z.B. Sportstudium, als reines Interessen-Studium ohne konkrete Vorstellung über spätere berufliche Tätigkeiten), auf den Zeitpunkt des Berufseinstiegs (z.B. bei Sportausübung auf hohem Niveau) oder auf die berufliche Position beim Berufseinstieg (z.B. Mangel an Berufserfahrung durch langes und intensives Sporttreiben) nimmt. Diese Beeinflussungen und Wirkungen müssen aber keineswegs nur negativ sein. Ein Beispiel für ein positives wechselseitiges Abhängigkeitsverhältnis sind soziale Netzwerke, die sich ein Sportler während der sportlichen Karriere aufbauen kann und die für die Stellensuche hilfreich sein können (Nagel, 2002). Die einzelnen Karrieren stehen also in einem wechselseitigen Abhängigkeitsverhältnis, wobei Anforderungen der einen Karriere zu Problemen und negativen Einflüssen (z.B. Zeitmangel) in der anderen Karriere führen können und umgekehrt (Mayer, 1990).

Versteht man Berufskarrieren als Abfolge von Ereignissen, so stellt sich außerdem die Frage, warum diese Ereignisse eintreten und welche Faktoren am Eintreten beteiligt sind. Das Zustandekommen karriererelevanter Ereignisse dürfte einerseits von den Strukturgegebenheiten im Arbeitsmarkt Sport abhängig sein. Auf der anderen Seite sind personale und soziale Gegebenheiten der Absolventen zu berücksichtigen, die Selektionsprozesse entscheidend mitsteuern können.

3.2 Zur rekursiven Verknüpfung struktureller Bedingungen und beruflicher Karriereverläufe

Gemäß den Grundannahmen der Lebensverlaufsfor schung ist die Makroebene bzw. die Sozialstruktur nicht als Querschnittsverteilung statistischer Aggregate oder als statisches Positionsgefüge zu konzeptualisieren, „sondern als Ergebnis des Handelns von sozial definierten Gruppen von Akteuren unter angebbaren, sich verändernden gesellschaftlichen Rahmenbedingungen“ (Mayer, 1990, S. 10). Zur Sozialstruktur gehören ökonomische, politische und kulturelle Strukturen der Gesellschaft sowie die einzelnen gesellschaftlichen Teilsysteme mit ihren Organisationen und Institutionen. Insbesondere die spezifischen Gegebenheiten im Arbeitsmarkt, institutionelle Kontexte sowie gesamtwirtschaftliche und gesellschaftliche Rahmenbedingungen können direkt oder indirekt an der Form der Berufskarriere mitwirken (z.B. Becker, 1993; Mayer, 2004). Dementsprechend rückt der Sport als gesellschaftliches Teilsystem mit seinen Bildungsmarkt- und Arbeitsmarktstrukturen in den Fokus. Dabei sind die individuellen Berufskarrieren von Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge eng an zeithistorische Entwicklungen des Berufsfelds Sport gekoppelt. Innerhalb des Sportsystems interessieren vor allem die Arbeitsmöglichkeiten für Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge einerseits (Sport an Schulen, Sportmanagement, usw.), andererseits aber auch – zeitlich vorgelagert – die Bildungsmöglichkeiten von Personen, die im Umfeld des Sports Arbeit finden möchten wie auch – zeitlich nach dem Studium – die (Weiter-) Bildungsmöglichkeiten für Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge. Eine Übersicht des entwickelten theoretischen Bezugsrahmens zur Analyse beider Perspektiven, lebenszeitlicher Karriereverläufe von Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge einerseits und zeithistorischer Entwicklungen im Berufsfeld Sport andererseits, ist in Abbildung 1 zusammenfassend dargestellt. Die einzelnen Perspektiven werden im Folgenden weiterführend analysiert.

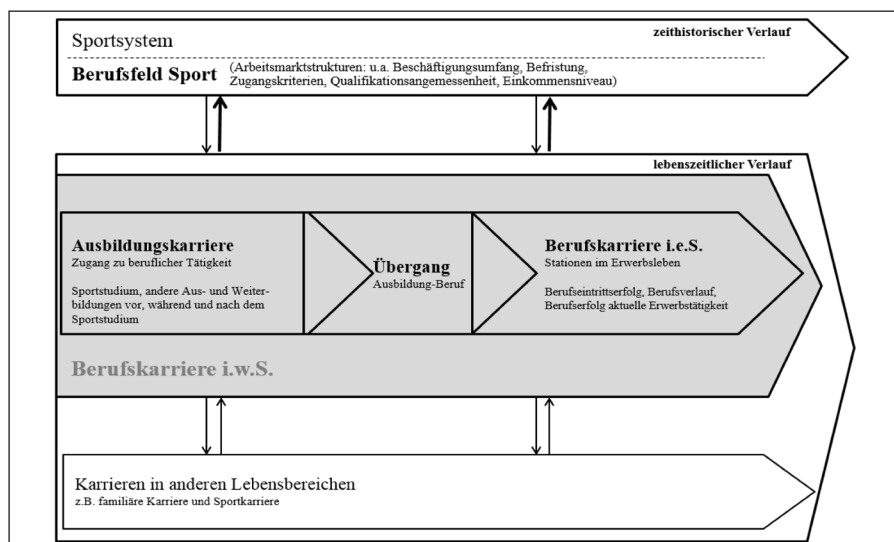


Abbildung 1: Theoretisches Rahmenmodell zur Analyse von Berufskarrieren von Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge

Nachfolgend wird der Blick zunächst auf die aktuelle Situation der Wertschöpfungs- und Beschäftigungswirkungen innerhalb des Gesamtsystems Sport und damit verbundene Konsequenzen für den Arbeitsmarkt Sport gerichtet, um anschließend generelle Entwicklungen im akademischen Bildungsmarkt zu diskutieren.

3.2.1 Situation und Entwicklungen im Arbeitsmarkt Sport

Gemäß der Studie zur wirtschaftlichen Bedeutung des Sports in der Schweiz (Nathani, Berwert, de Bary, Rütter & Rütter-Fischbacher, 2014), erwirtschaftete die gesamte Sportwirtschaft im Jahr 2011 einen geschätzten Gesamtumsatz von ca. CHF 20.1 Mrd. Das Gesamtsystem Sport generierte somit eine Bruttowertschöpfung von CHF 10.1 Mrd. Für die Schweiz wird gegenwärtig die Beschäftigung in verschiedenen Sektoren des Sports auf etwa 96'720 vollzeitäquivalente Stellen geschätzt. Der Sport leistet damit insgesamt einen Beitrag von 1.7% zum Bruttoinlandprodukt (BIP) und 2.5% zur Gesamtbeschäftigung in der Schweiz (Abbildung 2). Die Beschäftigung in der Sportwirtschaft hat gegenüber dem Referenzjahr 2008 mit -1.8% bzw. -1'820 vollzeitäquivalenten Stellen abgenommen.³ Am stärksten ging die Beschäftigung

3 Diese Rückgänge lassen sich auf nachlassende Beschäftigungswirkungen der EURO 2008, auf Umsatzeinbrüche im Sportfachhandel zwischen 2010 und 2011 aufgrund des schwachen Euro-Kurses sowie auf Rückgänge der Logiernächte und sinkende Verkehrserträge im Bereich (Sport-) Tourismus zurückführen (Nathani, Berwert, de Bary, Rütter & Rütter-Fischbacher, 2014).

beim Sporthandel (-10%) zurück, das größte Beschäftigtenwachstum verzeichnete der Bereich Sportanlagen (+7%). Internationale Studien zeigen ebenfalls die hohe Bedeutung des Arbeitsmarkts Sport. In verschiedenen europäischen Ländern ist der Sportsektor in den letzten Jahren deutlich gewachsen und der Beschäftigungsanteil im Bereich Sport variiert länderspezifisch zwischen 2% bis 3% (z.B. Ahlert, 2013; Dachs, Macek, Preissl, Steindl & Zwickl, 2001; Dimitrov, Helmenstein, Kleissner, Moser & Schindler, 2006; Sport Industry Research Center, 2010).

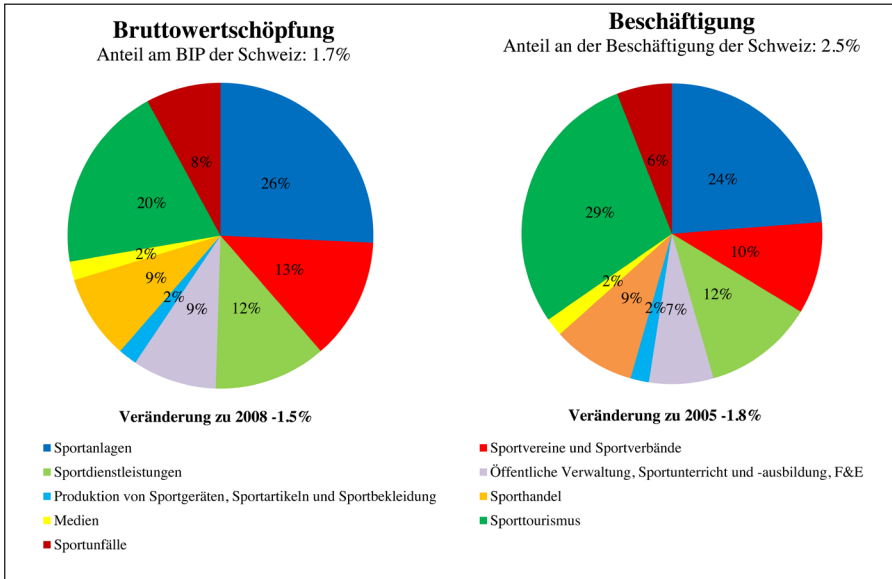


Abbildung 2: Wertschöpfungs- und Beschäftigungswirkungen des Sports in der Schweiz 2011 (Nathani, Berwert, de Bary, Rütter & Rütter-Fischbach, 2014)

Eine differenzierte Betrachtung nach Sportbereichen zeigt, dass der Bereich Sportanlagen und der Sporttourismus mit rund CHF 5.3 Mrd. bzw. 3.7 Mrd. mit Abstand die größte Bruttoproduktion aufweisen. Am meisten Beschäftigte zählt der Sporttourismus (28'240), deutlich vor den Sportanlagen (23'460, Tabelle 2). Die im Vergleich zur Wertschöpfung höhere Beschäftigungswirkung ist dabei auf die relativ tiefere Arbeitsproduktivität im Gastgewerbe zurückzuführen. An dritter Stelle liegen die Sportvereine und -verbände mit rund 9'460 vollzeitäquivalenten Arbeitsstellen. Die vergleichsweise hohe Beschäftigungsrate im organisierten Sport ist dabei nicht zuletzt auf den Umstand zurückzuführen, dass insgesamt 67 internationale Sportfachverbände ihren Hauptsitz in der Schweiz haben. So haben z.B. die drei großen internationalen Verbände IOC, FIFA, UEFA bezüglich Beschäftigung seit 2008 um ca. 15% zugelegt (Nathani et al., 2014).

Tabelle 2: Wertschöpfungs- und Beschäftigungswirkungen des Sports in der Schweiz 2011, differenziert nach Sportbereichen (Nathani, Berwert, de Bary, Rütter & Rütter-Fischbacher, 2014)

Gesamtsystem Sport, 2008					
Sportbereiche	Bruttoproduktion	Bruttowertschöpfung	Anzahl Gesamtsystem	Beschäftigung	Anzahl Gesamtsystem
	Mio CHF	Mio CHF	in %	vollzeit-äquivalent	in %
Sportanlagen	5'340	2'610	25	23'460	24
Sportvereine und Sportverbände	3'360	1'350	13	9'460	10
Sportdienstleistungen	2'040	1'180	12	11'230	12
Öffentliche Verwaltung, Sportunterricht und -ausbildung, F&E	1'490	870	9	6'450	7
Produktion von Sportgeräten, Sportartikeln/Sportbekleidung	450	160	2	1'480	2
Sporthandel	1'370	920	9	8'700	9
Medien	550	240	2	1'920	2
Sporttourismus	3'730	2'020	20	28'240	29
Sportunfälle	1'080	760	8	5'780	6
Gesamtsystem Sport	19'410	10'110	100	88'650	100
Anteil am BIP und der Gesamtbeschäftigung der Schweiz (in %)			1.7		2.5
Umsatz Gesamtsystem Sport	20'090				

Entwicklungen und Strukturgegebenheiten im Arbeitsmarkt Sport werden wesentlich durch Aspekte der Sportentwicklung determiniert, die wiederum im Zusammenhang mit gesamtgesellschaftlichen Entwicklungen stehen. So sind in Bezug auf die Entwicklung potenzieller Berufsfelder weitreichende Veränderungen durch den sozialen Wandel, die zunehmende Relevanz von Sport in unserer Gesellschaft und die stetige Ausdifferenzierung des Sportsystems zu berücksichtigen. Sowohl aktiv betriebener Sport als auch passiver Zuschauersport unterliegen in den letzten Jahrzehnten grundlegenden Entwicklungen. So ist in der Schweizer Bevölkerung über die Zeit hinweg eine deutlich gestiegene Sportaktivität zu beobachten (Lamprecht, Fischer & Stamm, 2008, 2014; Studer, Schlesinger & Engel, 2011), die mit steigendem privaten Sportkonsum einhergeht. Hierbei zeigt sich, dass unterschiedliche Vorstellungen darüber bestehen, was man unter Sport verstehen kann und was zum Sport gehört. Veränderte Vorstellungen und Sinnstrukturen des Sporttreibens bedingen damit auch neue Motive und Formate der Sportbeteiligung. Hierzu gehören vor allem die Förderung von Gesundheit und Fitness, Körperausdruck und -ästhetik,

Erlebnisorientierung sowie soziales Miteinander. Entsprechend resultiert daraus eine zunehmende Heterogenität von Sportarten/-formaten, Sportangeboten und Sportanbietern, die in Wechselwirkung mit einer gezielteren Ausrichtung an sich verändernde Bedürfnisse und Sinnstrukturen von Sport- und Bewegungsaktivitäten stehen (z.B. Digel & Thiel, 2009; Lamprecht et al., 2008). Hinsichtlich der Sportbeteiligung ist weiterhin festzustellen, dass sich homogene Nachfragemuster immer mehr auflösen. So kann ein Anhänger von Trendsportangeboten zugleich auch klassische Sportarten betreiben. Gleiches gilt für die Inanspruchnahme spezifischer Organisationsformen. Eine Mitgliedschaft in einem Sportverein, wie das Spielen in Wettkampfmannschaften oder die Teilnahme an einem geregelten Trainingsbetrieb schließt nicht aus, dass zusätzlich Fahrrad gefahren, gejoggt, geschwommen wird oder Sportkurse in kommerziellen Fitnessstudios besucht werden. Das veränderte Sportverhalten ist außerdem verknüpft mit veränderten Ansprüchen von Seiten der Sporttreibenden hinsichtlich qualitativ hochstehender Sportdienstleistungen (z.B. Betreuungsqualität, Programmgestaltung) und der Forderung nach einer zeitlich flexiblen Gestaltung der Sportangebote (z.B. Breuer, 2005; Gratton & Taylor, 2000). Im Zuge einer gewachsenen Dienstleistungsorientierung in modernen Gesellschaften sind zudem viele Sporttreibende heutzutage bereit, für ihre Sportaktivitäten unter Umständen relativ viel Geld auszugeben (steigende Zahlungsbereitschaft für qualitativ hochstehende Produkte und Dienstleistungen). Angesichts dieser Entwicklungen bieten sich vielfältige Beschäftigungspotenziale für Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge im Bereich (kommerzieller) Sportanbieter, die diesen Veränderungen aufgrund einer konsequenten Marktorientierung durch Bereitstellung entsprechender Angebotsstrukturen eher Rechnung tragen als etwa der vereinsorganisierte Sport mit der Interessenorientierung als Leitmotiv. Gleichwohl zeigen sich auch innerhalb des vereinsorganisierten Sports – obwohl nach wie vor vornehmlich durch ehrenamtliche Mitarbeit dominiert – dass in zunehmenden Maße spezifische Qualifikationen und Expertise sowohl im sportlichen Angebotsbereich (Training/Betreuung) als auch in organisatorisch-verwaltenden Bereichen nachgefragt werden. Entsprechend werden verschiedene Tätigkeitsbereiche des organisierten Sports verberuflicht, um zunehmend komplexere Herausforderungen und Probleme adäquat bewältigen zu können (Breuer, 2011; Lamprecht, Fischer & Stamm, 2012; zu bestehenden Barrieren: Cachay, Thiel & Meier, 2001; Thiel, Meier & Cachay, 2006).⁴ Begünstigend für den Schweizer Arbeitsmarkt Sport kommt hinzu, dass insgesamt 67 internationale Sportfachverbände (z.B. IOC, FIFA, FIS) ihren Hauptsitz in der Schweiz haben, woraus ein hohes Beschäftigungspotenzial resultiert. So hat sich laut Schätzungen aus dem Jahr 2007 die Zahl vollzeitäquivalenter Arbeitsplätze bei den internationalen Sportverbänden in der letzten Dekade auf über 1'000 erhöht (1998: 300 Arbeitsplätze).

4 Wie die aktuellen Sportvereinsentwicklungsberichte zeigen, haben immer mehr Sportvereine bezahlte Mitarbeiter. Dabei entwickelt sich im Zeitverlauf die Grenze der Verberuflichung von Vereinsstrukturen (gemäß Anzahl Mitglieder im Verein) nach unten, in manchen Monosportarten (z.B. Segeln, Golf) sogar bereits wesentlich früher (Breuer, 2011).

Des Weiteren resultieren im Zuge des insgesamt gestiegenen gesellschaftlichen Stellenwerts des Sports, neben bereits etablierten Kopplungen wie der pädagogischen Nutzbarkeit im Erziehungssystem (z.B. Schulsport), weitere Anschlussofferten und Leistungserwartungen anderer gesellschaftlicher Teilsysteme. Damit einhergehende Austauschprozesse bzw. zu erbringende Transferleistungen ziehen wiederum vielfältige Beschäftigungschancen nach sich bzw. konstituieren neue Beschäftigungsfelder und Berufszweige im Arbeitsmarkt Sport. Folgende Entwicklungen sind diesbezüglich wesentlich:

(1) Durch die *Ausweitung des Medizinsystems zum Gesundheitssystem* resultieren vielfältige Anschlussoptionen für einen methodischen Einsatz von Sport und Bewegung in gesundheitsbezogenen Zusammenhängen (dazu Cachay & Thiel, 1999b). Entsprechend wurde der gesundheitsbezogene Sport als Programmatik in das Gesundheitssystem integriert und als Medium zur Bearbeitung von gesundheitsbezogenen Problemen in sämtlichen Phasen eines Gesundheits-Krankheits-Kontinuums (Prävention, Kuration, Rehabilitation) strukturell verankert (z.B. sporttherapeutische Maßnahmen im Behandlungsportfolio von Kliniken, Präventionskurse der Krankenkassen usw.). Wachstumspotenziale des Gesundheitssports innerhalb des Gesundheitsmarktes resultieren zum einen aus den grundlegenden (nachfragerlevanten) Eigenschaften von Gesundheitsgütern⁵, zum anderen aus den sich positiv entwickelnden Zusammenhängen von Sport und Gesundheit.

(*Nachfragerrelevante*) *Eigenschaften von Gesundheitsgütern* (dazu grundlegend Breuer & Wicker, 2010): (i) Gesundheitsgüter stiften einen spezifischen Nutzen (z.B. Vorbeugung und Reduktion körperlicher Leiden), der zunächst generell existenziell (Sicherung der Lebensqualität) aber auch ökonomisch (z.B. im Hinblick auf die berufliche Leistungsfähigkeit zur Sicherung von Einkommen) bedeutsam sein kann. Gesundheit zählt zu den sogenannten Wachstumsbedürfnissen, das heißt es existieren keine natürlichen Sättigungsgrenzen (Breyer, Zweifel & Kifmann, 2005). Somit fehlt es an Entscheidungskriterien dafür, wann man genug für seine Gesundheit getan hat. (ii) Fitness, Gesundheits- und Aktivitätsideale haben sich in der *Gesundheitsgesellschaft* zu einer sozialen Norm entwickelt. Personen können über den Konsum von Gesundheitsgütern nicht nur physische Funktionalität und psychisches Wohlbefinden optimieren, sondern auch Renditen sozialer Anerkennung erzielen (Breuer, 2004). (iii) Da Gesundheitsgüter zu den superioren Gütern zählen, ist bei steigenden Realeinkommen von einer überproportional wachsenden Nachfrage nach Gesundheitsleistungen auszugehen (Oberender,

5 Das Vorbeugen, Erkennen und Therapieren von Krankheiten macht den Einsatz von materiellen oder immateriellen Gesundheitsgütern erforderlich. Mit Gesundheit im Zusammenhang stehende Leistungen (Gesundheitsförderung, Vorsorge, Früherkennung, Behandlung, Nachsorge, Rehabilitation/Pflege) sind somit wirtschaftliche Güter, das heißt sie unterliegen Markt und Wettbewerb, Kosten-Nutzen-Relationen, Fragen der (Um-)Verteilung usw.

Hebborn & Zerth, 2006). Entsprechend ist von einem kontinuierlich wachsenden Anteil an individuellen Ausgaben im sogenannten zweiten Gesundheitsmarkt für Gesundheitsgüter auszugehen (z.B. private Gesundheitsvorsorge, Inanspruchnahme von Beratungsleistungen, Ernährung usw.). (iv) Zudem dürfte die Alterung der Gesellschaft die Nachfrage nach Gesundheitsdienstleistungen stimulieren. So verliert der individuelle anfängliche Kapitalstock an Gesundheit mit dem Alter an Wert (z.B. Grossman, 1972). Das individuelle Gesundheitskapital kann aber durch entsprechende Investitionen in Gesundheitsgüter wieder ansteigen (im Sinne der Verzögerung nachlassender körperlicher Leistungsfähigkeit). Demnach dürfte die kollektive Nachfrage nach Gesundheitsleistungen in einer alternden Gesellschaft tendenziell zunehmen (Breyer et al., 2005). (v) Im Gesundheitsmarkt gelingt es weit besser als in anderen Marktsegmenten durch spezifische Angebots Erweiterungen/-modifikationen die Nachfrage zu steuern (angebotsinduzierte Nachfrage). Entsprechend können über neue Angebote im Bereich Gesundheit z.B. alternative Medizin, Angebote im Gesundheitstourismus, Functional Food aber auch im Sport (z.B. Nordic Walking, Rückenschule) bisweilen starke Nachfrageeffekte induziert werden.

Zusammenhang von Sport und Gesundheit: (i) Sportlicher Aktivität wird nicht nur aus medizinischer und psychologischer Perspektive zentrale Gesundheitspotenziale zugesprochen, sondern auch aus Sicht der Bevölkerung. Das heißt, beim Großteil der Bevölkerung ist mittlerweile ein Bewusstsein verankert, dass regelmäßiges Sport treiben die eigene Gesundheit und Fitness fördert. (ii) Die Entdeckung des Sports als Medium der individuellen Gesundheitsverbesserung – vor dem Hintergrund des Bewusstseins einer stärker notwendigen Eigenvorsorge (Healthismus) – fungiert zudem als Motor einer verstärkten Nachfrage nach Gesundheitssportangeboten. Sport und Bewegung stellen demnach besonders attraktive Formen individueller Gesundheitsinvestition dar (Breuer & Wicker, 2010). (iii) Vor diesem Hintergrund sind erhoffte gesundheitliche Effekte bzw. Gesundheit, Wohlbefinden und Fitness mittlerweile zu dominanten Sportmotiven geworden, insbesondere im mittleren und höheren Erwachsenenalter (z.B. Gabler, 2002; Sudeck, Lehnert & Conzelmann, 2011). (iv) Mit dem Strukturwandel des Alters gehen veränderte Alternsnormen, -bilder und Sinnzuweisungen einher, die zu einem gesteigerten Interesse an Bewegungs- und Sportaktivitäten geführt haben (z.B. Thiel, Huy & Gomolinsky, 2008). Viele ältere Menschen fassen das Alter als eigenständige Lebensphase auf, wobei insbesondere der Sport verstärkt als Medium zur Gestaltung dieser Lebensphase genutzt wird. Entsprechend nimmt mit steigendem Lebensalter die Sportbeteiligung zwar nur noch bedingt ab, allerdings findet eine Verschiebung in der Sinngebung, den Motivstrukturen sowie den Qualitätsansprüchen des Sporttreibens statt. Dazu passen die empirischen Befunde, wonach die Nachfrage nach Gesundheitssportangeboten insbesondere bei Senioren groß ist (Breuer, 2005).

Angesichts positiver Entwicklungen im Gesundheitsmarkt kann die Einrichtung von Gesundheitssportangeboten (im Sinne einer expliziten Gesundheitsförderung durch Präventionssport, Sporttherapie sowie Rehabilitationssport) für Sportanbieter lukrativ sein, wodurch der Bedarf nach Fachkräften mit entsprechenden Qualifizierungen steigt (z.B. Lück-Schneider, 2010).⁶ Entsprechend sind Entwicklungen auf Seiten der Berufsausbildungsstätten, Forschungszentren und Universitäten zu beobachten. So haben sich Ausbildungsprogramme und Studiengänge an Universitäten und Fachhochschulen etabliert, wo verschiedene Facetten des Gesundheitssports über entsprechende Ausbildungsprofile spezifisch vermittelt werden, um dem gestiegenen Bedarf an sportwissenschaftlicher Expertise im Gesundheitssektor Rechnung zu tragen.⁷

(2) Des Weiteren sind die Kopplungen des *Sports zum Wirtschaftssystem* zu diskutieren. Insbesondere mit Blick auf den Spitzensport wird deutlich, dass sich der Sport für das Wirtschaftssystem als attraktives Projektionsfeld erweist. Allein schon die immer höheren Geldzuwendungen etwa durch Sponsoringbudgets zeigen, dass sich Unternehmen vom hohen Interesse am Spitzensport eine entsprechende Begleitaufmerksamkeit und positive Transfereffekte (Images, Commitment, Emotionalität) für ihre jeweiligen Belange versprechen. Entsprechend versucht der Spitzensport seine Vermarktungspotenziale durch entsprechende Produktgestaltung und Erhöhung der Dienstleistungsqualität zu optimieren, um so höhere Einnahmen zu generieren, die wiederum in die sportliche Leistung reinvestiert werden (Siegmaximierung über Einnahmenmaximierung). Für beide Seiten – in den Sport investierende Unternehmen sowie den sich (selbst-)vermarktenden Spitzensport – bedarf es spezifisches betriebswirtschaftliches Know-how, um unter den jeweils gegebenen Rahmenbedingungen die ökonomische Verwertbarkeit des Sports möglichst effizient zu gestalten. Aber nicht nur im Spitzensport, auch in anderen kommerziellen Bereichen des Sports (z.B. Sportartikelhersteller, kommerzielle Sportanbieter) sowie nicht-kommerziellen und staatlichen Organisationen entsteht infolge des gestiegenen Effizienz- und Kostendrucks vermehrt Nachfrage nach entsprechendem (sport-)ökonomischem Fachwissen. Die in den letzten Jahren erfolgten Umwidmungen und Neueinrichtung von Professuren und Studiengängen in den Bereichen Sportökonomie und Sportmanagement an sportwissenschaftlichen Instituten spiegeln die hohe Nachfrage nach Expertise für diesen Bereich wider.

6 Hierbei sind im Kontext von Sport und Gesundheit drei Berufsgruppen zu unterscheiden: So sind Berufe, die eine Ausrichtung auf den Sport aufweisen, bei den Gesundheitsdienstberufen angesiedelt. Zudem gibt es Sportberufe, die eine Ausrichtung auf das Gesundheitssegment aufweisen sowie Sportberufe, die in hohem Maße im Kontext des Sinnmusters der Gesundheit anzusiedeln sind (Lück-Schneider, 2010).

7 Gemäß einer Studie der Kommission Gesundheit der Deutschen Vereinigung für Sportwissenschaft (dvs) wurden im Themenfeld Sport und Gesundheit (Stand 2011) an deutschen Hochschulen insgesamt 17 Bachelorstudiengänge, 14 Masterstudiengänge, drei Studiengänge an Fach- oder Pädagogischen Hochschulen sowie drei derzeit geplante Studiengänge identifiziert (Gageur, Woll, Wäsche & Sudeck, 2011).

3.2.2 *Zur Entwicklung universitärer Ausbildungsangebote und Sportberufe*

Branchenspezifische Arbeitsmarktgegebenheiten kommen über die Arbeit gebenden Institutionen und Unternehmungen sportbezogener Berufsfelder zum Tragen. In Anlehnung an aktuelle Entwicklungen im Sportsystem, die wiederum bestimmte Markt- und Wachstumschancen für Sportanbieter eröffnen, treffen potenzielle Arbeitgeber Festlegungen hinsichtlich erforderlicher personaler Ressourcen. Dazu werden auf der Grundlage organisationsspezifischer Zwecksetzungen und Ziele entsprechende Stellen festgelegt, für die handlungskompetente Kandidaten zu rekrutieren und auszuwählen sind. Gemäß diesen Festlegungen werden dann spezifische Stellenprofile entwickelt, die genau bestimmen, welche Aufgaben mit einer Stelle verbunden sind und welche formalen Qualifikationsanforderungen (Lizenz, Lehrer Universitätsabschluss) die geeignete Person für bestimmte Aufgaben erfüllen muss. In diesem Zusammenhang gilt es Unsicherheiten hinsichtlich der Produktivitäts- und Leistungspotenziale von potenziellen Arbeitnehmern dadurch zu absorbieren, indem fachspezifische bzw. qualifikationsbezogene Selektionskriterien definiert werden (z.B. Zertifikate/Zeugnisse, Lebensläufe), die letztlich die Arbeitsmarktintegration im Allgemeinen (z.B. Allmendinger, Eichhorst & Walwei, 2005) und den Zugang von Absolventen in bestimmte Branchen und Berufsfelder im Besonderen bestimmen (z.B. Lauterbach & Weil, 2009). Allerdings ist die Unsicherheit für Sportanbieter aufgrund vorherrschender Entwicklungsdynamiken im Sport groß. Die Sportnachfrage unterliegt starken Schwankungen und modischen Wellen, so dass eine Verfestigung von Berufen und Berufsfeldern kaum zu verzeichnen ist. Daraus ergeben sich besondere Risiken sowohl bezüglich erforderlicher Qualifikationen also auch hinsichtlich der Frage, wie lange diese Qualifikationen nachgefragt werden. Folglich werden Qualifikationsprozesse, die Entwicklung einheitlicher beruflicher Standards und die Institutionalisierung einer einheitlichen Ausbildung wesentlich erschwert (Heinemann, 1995).

Richtet man an dieser Stelle den Blick auf den Ausbildungsmarkt, so hat die steigende Nachfrage nach spezifischen Fachqualifikationen im Arbeitsmarkt Sport auch zu einer steigenden Zahl von Ausbildungseinrichtungen mit sportwissenschaftlichen Ausbildungsangeboten einerseits und einer Diversifizierung und Ausweitung sportwissenschaftlicher Studienprogramme an Schweizer Universitäten und Fachhochschulen andererseits geführt. Diese Entwicklungen sind eng verknüpft mit dem Ausbau und der Akademisierung der sportwissenschaftlichen Institute an Schweizer Universitäten. Während in den 1980er und 1990er Jahren an den sportwissenschaftlichen Instituten die Studierenden fast ausschließlich in Lehramtsstudiengängen (Diplom Turn- und Sportlehrer I und II) vornehmlich sportpraktisch ausgebildet wurden und diese Ende der 1990er Jahre durch Lizentiatsstudiengänge mit verschiedenen Profilierungsoptionen ergänzt wurden, sind im Zuge der Bologna-Reform heute flächendeckend Bachelor- und Masterstudiengänge in der sportwissenschaftlichen Ausbildung vorzufinden (Tabelle 3). Mit der Einführung von

Bachelor- und Masterprogrammen erfolgt im Rahmen modularer Studienprogramme zugleich eine stärkere Profilierung in unterschiedlichen Sport-Teilbereichen (z.B. Unterrichten, Gesundheit, Management) und Verwissenschaftlichung des sportwissenschaftlichen Studiums. Gleichzeitig sind die Studienprogramme durch eine Verkürzung der Ausbildungsdauer und eine Verschulung des Studienablaufs gekennzeichnet.

Tabelle 3: Universitär ausgebildete Sportberufe (Benennung der Abschlüsse)

Aktuelle Studiumsabschlüsse an Schweizer Hoch- oder Fachhochschulen (Stand 31.12.2014)
Bachelorabschlüsse (Vertiefungen möglich)
BSc in Sportwissenschaft
BSc in Sport Science
BSc en sciences du mouvement et du sport
BSc in Sports
BSc in Sport, Bewegung und Gesundheit
BSc Prävention und Gesundheitsförderung
BSc Option Unterrichten
BSc Option Gesundheit – Leistung – Forschung
BSc in Gesundheitswissenschaften und Technologie
Masterabschlüsse (Vertiefungen möglich)
MSc Sportwissenschaft(en)
MSc in Sport Science
MSc in Sport Science Research
Monofachmaster
MSc in Sports mit Ausrichtung Spitzensport
MSc in Gesundheitswissenschaften und Technologie
MSc en sciences du mouvement et du sport
MSc Option Unterricht
MSc Option Gesundheit und Forschung
Monofachmaster Unterricht
Monofachmaster Gesundheit und Forschung
Monofachmaster Sport in Prävention und Rehabilitation
Weiterbildungsprogramme
DAS in Sportpsychology
DAS und MAS TanzKultur
CAS TanzVermittlung
Postgraduale Weiterbildung in Rehabilitation und kardiovaskulärer Prävention
CAS Sportanlagen
Kompaktkurs Sportjournalismus
Zudem bestehen vielfach Möglichkeiten kombinierbarer Fachausbildungen für den Sportlehrerberuf

Mit der Diversifizierung und Ausweitung der Studienprogramme im Fach Sportwissenschaft ist gleichzeitig die Zahl der Studierenden in der letzten Dekade gestiegen, die solche Abschlüsse erwerben wollen bzw. erworben haben. Gemäß den Angaben des BFS (2014) haben sich in der Schweiz die Studierendenzahlen

im Fach Sportwissenschaft seit 1997 etwa verdoppelt (Abbildung 3). Seit 2010 sind die Studierendenzahlen allerdings wieder leicht rückläufig. Zudem ist ein geschlechtsspezifischer Verteilungsunterschied zu beobachten, wonach sich eher männliche Studierende für das Fach Sportwissenschaft entscheiden, wobei die Geschlechterverteilung zwischen 40-43% bezüglich des weiblichen Anteils variiert.

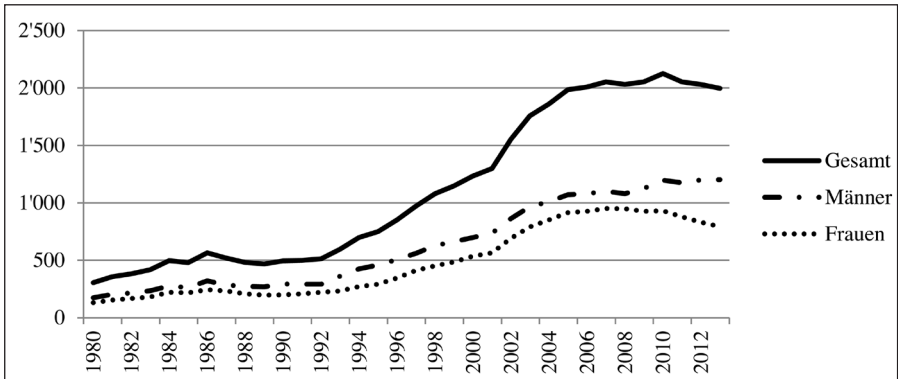


Abbildung 3: Entwicklung der Studierendenzahlen im Fach Sport in der Schweiz von 1980 bis 2013 (eigene Berechnungen auf Grundlage von Daten des BFS, 2014)

Von den Zahlen des BFS etwas abweichend, stellen sich die Studierendenzahlen gemäß den Selbstauskünften (Status: eingeschriebene Studierende) der sportwissenschaftlichen Institute dar (Abbildung 4). Diese Abweichungen sind vor allem auf die Erfassung unterschiedlicher Studiengänge (Bachelor, Master; Major, Minor) zurückzuführen. Außerdem werden in der Hochrechnung die Studierendenzahlen der Eidgenössischen Hochschule Magglingen mitberücksichtigt. Die Daten der letzten Dekade zeigen, dass die Gesamtzahl der Sportstudierenden um etwa einen Drittel auf knapp 3'000 gestiegen ist. Zudem wird deutlich, dass sich seit 2009 insbesondere die Zahl der Masterstudenten im Fach Sportwissenschaft nahezu verdoppelt hat.

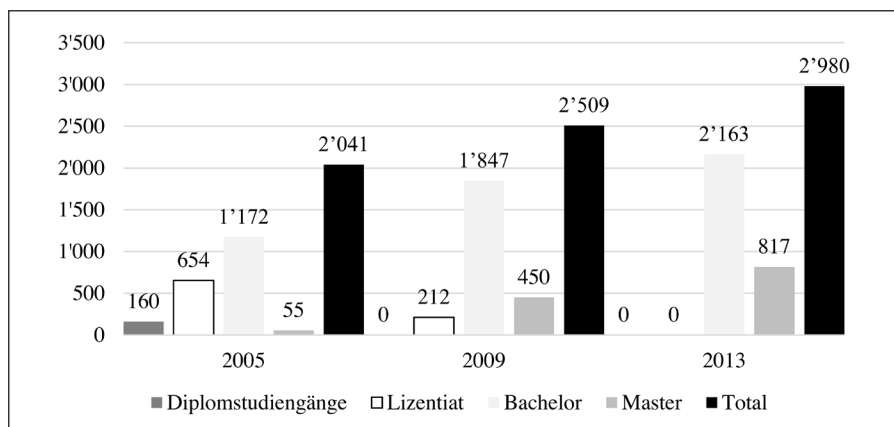


Abbildung 4: Gesamtübersicht der Studierendenzahlen im Fach Sport in der Schweiz seit 2005 (Conzelmann, Nagel & Zuber, 2015)

3.2.3 Zur Bedeutung beruflicher Karriereverläufe für die Strukturbedingungen im Arbeitsmarkt Sport

Die Lebensverlaufsforschung geht nun (umgekehrt) auch davon aus, dass individuelle Lebensverläufe maßgebliche Folgen für die Makroebene der Gesellschaft haben können, sei es in Form aggregierter Handlungsmuster, sei es in der Rückwirkung typischer Lebensverlaufsmuster auf die (Neu-)Gestaltung institutioneller Strukturen (Hillmert, 2009). Dementsprechend lassen sich neben der Abbildung und Erklärung individueller Karriereverläufe auch gesamtgesellschaftliche Entwicklungen auf der Grundlage kohortenanalytischer Betrachtungen rekonstruieren (Elder, 1996; Ryder, 1965). Dies erfolgt vor dem Hintergrund, dass gesellschaftliche Strukturen und Institutionen mit der individuellen Handlungsebene interdependent verknüpft sind (Blossfeld & Huinink, 2006). Individuelle Berufskarrieren von Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge sind rekursiv an zeithistorische Entwicklungen des Berufsfelds Sport gekoppelt. Indem spezifische Ereignisse und Phasen individueller Berufskarrieren differenziert beleuchtet werden, kann über deren Aggregation sowie vergleichender Betrachtungen unterschiedlicher Absolventenkohorten auf zeithistorische Entwicklungen im Berufsfeld Sport rückgeschlossen werden. Darüber hinaus lassen sich über eine Analyse der Faktoren des Berufseinstiegs Aussagen zur Wertigkeit des Ausbildungszertifikats „sportwissenschaftlicher Hochschulabschluss“ im und außerhalb des Berufsfelds Sport treffen. Die Analyse der Qualifikationsangemessenheit (Fehse & Kerst, 2007; Plicht et al., 1994) der ausgeübten beruflichen Tätigkeit lässt demnach Rückschlüsse zu, inwieweit sich die universitäre sportwissenschaftliche Ausbildung

mit den Kompetenzerfordernissen und Selektionskriterien im Arbeitsmarkt Sport, insbesondere in außerschulischen Berufsfeldern des Sports, verträgt. Denn die Stabilität von sportbezogenen Berufspositionen hängt wesentlich mit der Art der Ausbildung des Sportwissenschaftlers und dem Grad an Substitutionskonkurrenz zu anderen Berufsgruppen zusammen. Dabei dürfte das Maß der Substitutionskonkurrenz davon abhängig sein, inwieweit eine sportbezogene Expertenschaft in den verschiedenen Berufsfeldern des Sports konstruiert wird (Cachay & Thiel, 2000). Über aggregierte Betrachtungen von Beschäftigungsumfang, -grad, Stellenwechsel und Entlohnungsniveau – als Knappheitsprämissen fachspezifischer Arbeitskräfte (Hemsing, 2001; Kühne, 2009) – aber auch über Analysen von Berufseinstiegsphasen unter zeithistorischer Perspektive lassen sich die situativen und strukturellen Gegebenheiten im Arbeitsmarkt Sport und deren Veränderungen, z.B. Diversifizierung, Substitutionstendenzen, Marktpotenziale bzw. Sättigungserscheinungen differenzierter analysieren.⁸

3.3 Destandardisierung beruflicher Karriereverläufe von Sportwissenschaftlern

Individuelle Berufskarrieren von Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge sind eng an zeithistorische Entwicklungen im Berufsfeld Sport gekoppelt. Dabei sind sportbezogene Berufsfelder für Sportwissenschaftler durch die Tendenz gekennzeichnet, dass eine hohe Substituierbarkeit der von Sportwissenschaftlern erbrachten Leistungen gegeben ist und deren berufliche Leistungserbringung nicht durch eine gesetzliche Regelung geschützt wird (als Profession im klassischen Sinne siehe z.B. das ärztliche Monopol; grundlegend dazu Stichweh, 1992) und deshalb in Konkurrenz zu Physiotherapeuten, Krankengymnasten usw. stattfindet. Dieser Trend wird weiterhin verstärkt durch die geradezu inflationäre Entwicklung von sportwissenschaftlichen Studienangeboten an Universitäten und Fachhochschulen, wobei Absolventen nicht mehr ausschließlich für das traditionelle Berufsfeld Sportlehrer ausgebildet werden, sondern auch auf außerschulische Berufsfelder (z.B. in den Bereichen Gesundheit, Sporttourismus, Sportmarketing) vorbereiten sollen. Durch diese Angebotsvielfalt sind die Studierendenzahlen der Sportwissenschaft in den letzten Jahren an allen Schweizer Universitäten angestiegen, während hingegen das Stellenangebot im klassischen Berufsfeld Schule weitgehend konstant blieb. Die gestiegene Vielfalt an Ausbildungsangeboten

8 Geht man überdies davon aus, dass berufliche Karriereverläufe auf einer Kombination aus Selbst- und Fremdselektion basieren können, so kann sich auch die Person selbst für oder gegen eine Stelle entscheiden. Über die Analyse der Ursachen von Stelleneintritten oder -wechseln lassen sich nicht nur Rückschlüsse auf die veränderten Bedingungen im Arbeitsmarkt Sport ziehen, auch Entwicklungen des Stellenwerts beruflicher Tätigkeiten im Kontext individueller Lebensführung könnten nachgezeichnet werden. Solcherlei Zusammenhänge bleiben in der vorliegenden Studie aber weitgehend ausgeblendet.

und die damit verknüpfte Inflation sportwissenschaftlicher Abschlüsse, geht jedoch nicht zwingend mit einer hinreichenden funktionalen Spezialisierung im Prozess der Leistungserbringung einher, sondern führt zur Entwertung der sportwissenschaftlichen Ausbildung und damit zur Destabilisierung der formalen Expertenschaft des Sportwissenschaftlers (Emrich et al., 2013, S. 50f.). Entsprechend verlieren formale Zugangsstrukturen zu sportbezogenen Tätigkeitsfeldern (z.B. sportwissenschaftliche Ausbildungszertifikate) zunehmend an Bedeutung, insbesondere in sportbezogenen Berufsfeldern außerhalb der Schule (Cachay & Thiel, 2000). Vorliegende empirische Untersuchungen zeigen, dass Sportwissenschaftler immer häufiger auch qualifikationsunangemessene Beschäftigungsverhältnisse eingehen müssen, andererseits sind Beschäftigungen in bestimmten Berufsfeldern des Sports vergleichsweise instabil (z.B. Mrazek & Hartmann-Tews, 2010; Thiel & Cachay, 2004).⁹ Darüber hinaus erschließen immer mehr Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge berufliche Tätigkeiten außerhalb des Sports für sich (Emrich & Pitsch, 2003; Hartmann-Tews & Mrazek, 2007). Vor diesem Hintergrund wird deutlich, dass insbesondere für außerschulische sportbezogene Berufsfelder kein einheitliches (standardisiertes) Grundmuster der Qualifizierung auszumachen ist, durch das Einstieg und Berufslaufbahn im Sport quasi automatisch vorgezeichnet werden. Vielmehr sind in zunehmenden Maße diskontinuierliche Übergänge zu erwarten. Sind die Berufseintritte eher instabil, so resultieren daraus möglicherweise sogenannte „Maßnahmekarrieren“ (Baethge, 2008). Sofern Absolventen nach Abschluss des Studiums nicht sofort eine gewünschte Stelle finden, müssen alternativ gewisse Übergangslösungen (z.B. Umweg zu einer Stelle als Sportlehrer an Schulen über außerschulische Berufsfelder) gesucht werden. Solche sogenannten *Überbrückungsepisoden* werden im Zeitverlauf entsprechend häufiger. Geht man überdies davon aus, dass der Berufseintritt und -verlauf auf einer Kombination aus Prozessen der Selbst- und Fremdselektion basiert, so kann sich auch die Person selbst für oder gegen eine Stelle entscheiden. Dies kann nicht nur aufgrund veränderter Bedingungen im Arbeitsmarkt Sport erfolgen, sondern zudem auf Veränderungen der Bedeutung beruflicher Tätigkeiten im Kontext individueller Lebensführung (Fokus auf Auszeiten z.B. Teilzeitmodelle, Sabbatical) zurückgeführt werden (z.B. Beck, 1999).

Jenseits dieser spezifischen Beobachtungen im Kontext von Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge führen grundlegende Entwicklungen auf der Makro-Ebene (z.B. der zunehmende wirtschaftliche Wohlstand, die gestiegene soziale Sicherheit, gewachsene Mobilität, Individualisierung) dazu, dass Lebensverläufe insgesamt weniger standardisiert und somit weniger vorhersagbar sind (Blossfeld

9 Es ist allerdings auch durchaus denkbar (folgt man an dieser Stelle dem Sayschen Theorem), dass einmal hauptamtlich eingestellte Sportwissenschaftler mit der Zeit wiederum die Nachfrage nach ihrer entsprechenden akademischen Qualifikation schaffen (diesen Hinweis verdanken wir Eike Emrich).

et al., 2007; Mayer, Grunow & Nitsche, 2010). In biografischer Hinsicht sind demnach Diskontinuitäten in verschiedenen Rollenzusammenhängen, in denen Personen stehen, immer häufiger und tiefgreifender festzustellen. Arbeitsplatz- und Berufswechsel verbunden mit Ortswechseln, der komplette Austausch von Beziehungsnetzwerken sowie Eheentscheidungen haben zugenommen und führen zu bisweilen gravierenden Brüchen im individuellen Lebenszusammenhang. Solche Entwicklungen betreffen zwar den Lebensverlauf einer Person im Ganzen, dennoch vollziehen sich solcherlei Destandardisierungsprozesse vielfach innerhalb einzelner Karriereverläufe (z.B. Familien- oder Berufskarriere), die sich wiederum wechselseitig beeinflussen können (Mayer, 2009). Destandardisierung impliziert, dass Zustände, Ereignisse und somit die Sequenzen von weniger Personen auf dieselbe Art und zu anderen Zeitpunkten erlebt werden. Demzufolge ist Destandardisierung einer wachsenden Abweichung vom Normallebenslauf gleichzusetzen, die als Verringerung oder Lockerung zeitlicher Standards des Lebenslaufs zu verstehen sind (Scherger, 2007). Dadurch (1) variiert das Alter bei bestimmten Übergängen und deren Dauer stärker, (2) nimmt der Verbreitungsgrad von Übergängen, Sequenzen und Verläufen ab, während derjenige von weniger klar definierten Zwischenzuständen sowie von Wiederholungs- und Umkehrzuständen zunimmt, (3) steigt weiterhin die faktische Vielfalt von Sequenzen und Verknüpfungen, zu denen Übergänge und Phasen verknüpft sind.

Die zentralen Kriterien von Tendenzen der Destandardisierung sind eine abnehmende Universalität und eine sinkende Uniformität (Brückner & Mayer, 2005; Scherger, 2007). Abnehmende Universalität bedeutet einerseits, dass einzelne Übergänge immer weniger verbreitet sind und andererseits, dass die Bedeutung von Zuständen wächst, welche bestimmte Übergänge rückgängig machen oder wiederholen. Die Uniformität beschreibt die zeitliche Form bzw. das Timing von Übergängen, Zuständen, Sequenzen und Lebensläufen. Dabei sind uniforme Übergänge durch deutlich erkennbare, klar definierte Zeitpunkte oder Zeiträume im Lebenslauf gekennzeichnet, in denen einzelne Aktivitäten erfolgen (Scherger, 2007). Verschiedene Lebensphasen sind bei sinkender Uniformität demzufolge nicht mehr so klar wie früher aufeinanderfolgend, sondern dadurch geprägt, dass das Alter, in dem Zustandswechsel erfolgen, stärker variiert. Folglich sind Übergänge weniger klar definierbar und es muss mit längeren Übergangszeiten oder gar Zwischenzuständen gerechnet werden. Haben Prozesse wie der fließende Übergang von der Ausbildung ins Berufsleben wiederum einen gewissen Grad an Verbreitung, so entstehen neue, uniforme Phasen – ein neuer Standardisierungsprozess beginnt. Von besonderem Interesse ist die häufig diskutierte Frage, inwiefern sich in den Berufsverläufen der Absolventen eine Abkehr von etablierten beruflichen Karriereverläufen zeigt. So wird immer wieder argumentiert, dass in der modernen Arbeitswelt übliche tradierte Verläufe von Berufskarrieren mit den Stationen Studium, Tätigkeiten (bei einem Arbeitgeber) und mit lebenslangem Vollzeitcharakter

kaum noch gegeben sind. Hingegen sind zunehmend Destandardisierungsprozesse zu vermuten, die sich durch häufige Tätigkeits- oder Berufswechsel sowie durch Verflechtungen von Berufsepisoden mit Unterbrüchen (Zusatzausbildungen, Arbeitslosigkeit, private Auszeiten, berufliche Umorientierungen) hervorgerufen werden (Beck, 1999; Mayer et al., 2010). Mittlerweile liegen zahlreiche Arbeiten vor, die sich vor dem Hintergrund zunehmender „Riskanz von Arbeitsverhältnissen“ mit der Destabilisierung und Destandardisierung von Berufsverläufen auseinandersetzen (z.B. Biemann, Fasang & Grunow, 2011; Blossfeld, Buchholz, Bukodi & Kurz, 2009; Blossfeld et al., 2007; Brückner & Mayer, 2005; Elzinga & Liefbroer, 2007; Giesecke & Heisig, 2011; Konietzka & Huinink, 2003; Mayer, 2004; Mayer, Grunow & Nitsche, 2010; Scherger, 2007; Walther & Plug, 2006; Widmer & Ritschard, 2009). Aufgrund markanter Entwicklungen (z.B. Globalisierungstendenzen, zunehmende Mobilität) werden grundlegende Veränderungen von Berufsverläufen angenommen, die sich empirisch allerdings nur bedingt bestätigen. Damit bestehen auf den ersten Blick erhebliche Zweifel an der allgemeinen These einer Destandardisierung von Berufsverläufen (Mayer et al., 2010), was aber vor allem auf methodische Probleme zurückzuführen sein könnte. Denn vorliegende Studien basieren zum Teil auf großen Paneldatensätzen und untersuchen über alle Berufsgruppen hinweg beobachtbare, individuelle Mobilitätsprozesse (z.B. Firmenwechsel, Berufsmobilität oder Übergänge in und aus der Arbeitslosigkeit). Gleichwohl ist davon auszugehen, dass hinter Befunden einer im Aggregat nur begrenzten Veränderung, für einzelne Beschäftigtengruppen und Berufsfelder durchaus Veränderungen zu erwarten sind (Giesecke & Heisig, 2011). Zudem können durch die Beschränkung der Analysen auf einzelne Variablen keine typischen Muster der Destandardisierung (z.B. Identifikation von Mobilitätsmustern anhand von Stellenwechseln) und deren zeithistorische Veränderungen untersucht werden.

Damit stellt sich die Frage, aufgrund welcher Veränderungen und Entwicklungen Prozesse der Destandardisierung für den Berufseintritt von Sportwissenschaftlern zu vermuten sind. Sowohl für das Berufsfeld Sport als auch die Berufsgruppe der Sportwissenschaftler liegen jedoch bis dato kaum Studien vor, die sich mit der Frage der Destandardisierung von Berufseintritten und -verläufen auseinandersetzen. Dies liegt vor allem daran, dass es kaum Studien gibt, die berufliche Karriereverläufe von Sportwissenschaftlern anhand von Längsschnittdaten analysieren.¹⁰ Demnach lassen sich zeithistorische Veränderungen der Beschäftigungssituation für Sportwissenschaftler bislang nur entlang deskriptiver Querschnittdaten untersuchen. Erforderlich sind jedoch retrospektive Längsschnittdatensätze über mehrere Kohorten, welche die (explorative) Suche nach spezifischen berufsbezogenen Eintritts- und Verlaufsmustern gestatten. Anschließend lassen sich anhand von

10 Emrich und Pitsch (2003) haben sich mit der Frage möglicher Diskontinuitäten von Berufskarrieren von Diplomsporthefern auseinandergesetzt, indem Kohorten der 1970 bis 1990er Jahre miteinander verglichen wurden, wobei Veränderungen nicht eindeutig belegt werden konnten.

Kohortenvergleichen Aussagen über Tendenzen der Destandardisierung treffen (Mayer et al., 2010). Ein solcher Zugang wird in der vorliegenden Studie verfolgt, um Prozesse der Destandardisierung in der Berufseintrittsphase von Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge nachzeichnen zu können.

4 Zum Übergang vom Sportstudium zum Beruf

Über das entwickelte Rahmenmodell zum beruflichen Karriereverlauf hinaus, gilt es, für spezifische Teilfragestellungen weiterführende theoretische Überlegungen zu entwickeln, die nicht explizit mit lebenszeitlichen oder zeithistorischen Analysen im Zusammenhang stehen. Dies betrifft insbesondere die sensible Phase des Berufseintritts. Zwar lässt sich diese Phase auch unter zeithistorischen Gesichtspunkten analysieren (Welche Veränderungen lassen sich über die Zeit bezüglich des Berufseinstiegs beobachten?). Im Folgenden interessiert jedoch primär, welche Faktoren für einen erfolgreichen Berufseintritt maßgebend sind. Um dies zu analysieren, sind theoretische Konzepte der Arbeitsmarktforschung zugrunde zu legen. Wie Personen eine Arbeit finden und der Berufseintritt gelingen kann, stellt dabei ein kontrovers diskutiertes Forschungsthema in der ökonomischen und soziologischen Arbeitsmarktforschung dar. Zwar lassen sich hierzu zahlreiche Konzepte und Operationalisierungen zur Erfassung des erfolgreichen Berufseinstiegs aufzeigen (im Überblick z.B. Kühne, 2009), wobei in objektive Indikatoren zur Beschreibung der beruflichen Situation (Einkommen, Berufsprestige) und subjektive Kategorien (Zufriedenheit, Adäquatheit der Erwerbstätigkeit) differenziert wird. Allerdings führen Unterschiede in den verwendeten Indikatoren von Berufserfolg immer wieder zu ambivalenten Befundlagen, was einen Vergleich vorliegender Studien erschwert.

Im Arbeitsmarkt geht es grundsätzlich um das Aufeinandertreffen von Angebot und Nachfrage nach Arbeit. Dabei befinden sich sowohl Arbeitnehmer (Anbieter von Arbeitskraft) als auch Arbeitgeber (Nachfrager nach Arbeitskraft) aufgrund von Knappheitsbedingungen jeweils in direkter Konkurrenz zueinander, wobei zum einen Arbeitnehmer um vorhandene (knappe) Positionen und zum anderen Arbeitgeber um geeignete (knappe) Arbeitskräfte konkurrieren (z.B. Sesselmeier & Blauernel, 1998). Demnach liegt es nahe, zunächst die neoklassische Arbeitsmarktheorie und deren grundlegende Annahmen in Betracht zu ziehen (z.B. Ehrenberg & Smith, 1997; Stinchcombe, 1974). Gemäß dem handlungstheoretischen Kern des neoklassischen Modells ist die Nutzenmaximierung konstitutiv: auf Seiten der Arbeitgeber durch Gewinnsteigerung (hohe Arbeitsproduktivität durch Optimierung des Produktionsfaktors Arbeit) und auf Seiten der Arbeitnehmer durch Maximierung der Einkommen. Damit am Arbeitsmarkt potenzielle Arbeitskraft und Arbeitsplatz, also

Angebot und Nachfrage zusammenfinden, werden folgende (abstrakte) Annahmen zugrunde gelegt (z.B. Ehrenberg & Smith, 1997; Franz, 2006): (1) vollkommene Informationen aller Subjekte zur Situation des Arbeitsmarkts (z.B. bezüglich offener Stellen und Löhne), (2) Homogenität und vollständige Substituierbarkeit aller Arbeitskräfte (z.B. gleiche Produktivität und Kompetenzen der Arbeitnehmer) und Arbeitsplätze, (3) vollständige Mobilitätsfähigkeit und -bereitschaft aller Arbeitskräfte, (4) vollständige Flexibilität der Löhne und Preise, (5) unendliche Geschwindigkeit der Anpassung individuellen Verhaltens an sich ändernde Knappheitsrelationen sowie (6) Risikoneutralität im Verhalten aller Akteure.

Allerdings greifen die grundlegenden Annahmen der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie zu kurz, um branchenspezifische Besonderheiten im Sport hinreichend genau zu erklären (Kaiser & Beech, 2012).¹¹ So gilt es zu berücksichtigen, dass der sportbezogene Arbeitsmarkt durch ein hohes Maß an Deregulierung, Offenheit und Intransparenz gekennzeichnet ist (z.B. Horch, 2010).¹² Im Einzelnen heißt dies: (a) fehlende Kopplung des Stellenzugangs und der Berufslaufbahn an eine bestimmte Qualifikation, (b) fehlende feste Schneidung von beruflichen Aufgaben und Tätigkeitsfeldern und damit mangelnde klare Abgrenzung zu anderen Berufen, (c) Offenheit der möglichen arbeitsrechtlichen Stellung der Tätigkeiten, (d) fehlende Organisation der Berufe (etwa in Berufsverbänden), (e) hohe Dynamik der Arbeitsmarktsituation aufgrund sich schnell verändernder Sportnachfrage und eines starken Wettbewerbs unter Anbietern (Heinemann, 1995, S. 198). Somit lässt sich festhalten: die meisten Arbeitsmärkte im Sport sind – mit Ausnahme des Arbeitsmarkts für Sportlehrer an Schulen – dadurch gekennzeichnet, dass sie in keiner Weise dem Modell des nach Berufen segmentierten, qualifikationsbezogenen und damit strukturierten Arbeitsmarkts entsprechen. Vielmehr handelt es sich um unregulierte, offene Märkte ohne formale Zutrittsbeschränkungen.

Formale Zugangsstrukturen und -voraussetzungen zu sportbezogenen Tätigkeitsfeldern haben sich verändert mit der Folge, dass sportwissenschaftliche Ausbildungszertifikate zunehmend entwertet werden (z.B. Emrich et al., 2013). Die Entwertung der universitären sportwissenschaftlichen Ausbildung erfolgt dabei in dem Maße, wie es seine Knappheit verliert. So ist in Bezug auf den sportbezogenen (Aus-)Bildungsmarkt gegenwärtig eine geradezu inflationäre Zunahme sportbezogener Bildungsprogramme auf verschiedenen Qualifizierungsniveaus zu beobachten, gepaart mit einem wachsenden Mangel an Transparenz, hervorgerufen durch strukturelle Veränderungen innerhalb des Ausbildungssystems mit der Einführung der konsekutiven Bachelor- und Masterstudiengänge (Kaiser & Beech, 2012).

11 Ausgeblendet bleibt an dieser Stelle die Arbeitsmarktökonomik im professionellen Teamsport (dazu z.B. Downward, Dawson & Dejonghe, 2009; Frick, 2007; Szymanski, 1999; grundlegend: Rottenberg, 1956).

12 Im Gegensatz dazu handelt es sich z.B. bei Medizinerinnen und Rechtsanwälten um geschlossene und reglementierte Arbeitsmärkte.

Durch diese Entwicklungen büßt die universitäre sportwissenschaftliche Ausbildung ihre Funktion, Schlüssel zu einer beruflichen Karriere zu sein, ein, selbst wenn die Bemühungen des einzelnen, das Studium mit Erfolg abzuschließen, steigen (Heinemann, 1995). Dadurch hat sich für Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge auch die Konkurrenzsituation gegenüber Absolventen aus anderen Studienrichtungen und Ausbildungsberufen (z.B. Fitnesstrainer, Physiotherapeuten) deutlich verschärft. Zwar sind formale universitäre Abschlüsse nach wie vor eine wesentliche Voraussetzung für den Zugang zum Beschäftigungssystem, allerdings lassen sich keine verlässlichen Karrierechancen ableiten. Karrierechancen sind demnach auch von anderen Bedingungen und extrafunktionalen Kriterien abhängig, die der einzelne nur bedingt beeinflussen kann. Darüber hinaus zeichnen sich Rekrutierungsprozesse in vielen Bereichen des Sports durch Schließungspraktiken aus. Sozialisationserfahrungen sind wichtiger als formale Auswahlverfahren (Selektion) und ein Zugang zu Vollzeitstellen erfolgt häufig auf informellem Wege (Kaiser & Schütte, 2012). Das heißt, die Einbindung in bestimmte Sportarten bzw. sportspezifische Milieus oder soziale Kontakte zu einflussreichen Personen usw. gewinnen an Relevanz. Damit dürfte nicht ein hohes Ausbildungsniveau oder ein hohes Maß an Mobilität (Bereitschaft zum Ortswechsel), sondern umgekehrt, der langjährige Verbleib in bestimmten Sportarten besondere berufliche Chancen eröffnen. Denn nur dies ermöglicht den informellen Erwerb von Kenntnissen und den Aufbau vielfältiger Kontakte zu Institutionen und Personen (Heinemann, 1995).

Berücksichtigt man diese spezifischen Aspekte zum sportbezogenen Arbeitsmarkt, so ist der neoklassische Ansatz im Folgenden um solche Konzepte zu erweitern, die sowohl die Annahme vollständiger Informationen auf Arbeitsmärkten als auch die Homogenität von Arbeitskräften in Frage stellen (z.B. Boeri & von Ours, 2008). Geht man zunächst von begrenzten Aufnahme- und Verarbeitungskapazitäten der Akteure im Arbeitsmarkt aus, so sehen sich diese mit unvollständigen Informationen konfrontiert (grundlegend z.B. Spence, 1973). Unvollständige Informationen führen zwangsläufig zu Informationsasymmetrien zwischen den Interaktionspartnern im Arbeitsmarkt (Picot, Dietl, Franck, Fiedler & Royer, 2012). Solche Informationsasymmetrien sind als eine grundsätzliche Quelle opportunistischen Verhaltens gegenüber konkurrierender (potenzieller) Arbeitnehmer zu begreifen, die es zugleich gestatten, Wettbewerbsvorteile um den Erwerb von knappen Stellen (Arbeitnehmer) und Fachpersonal (Arbeitgeber) zu erlangen (Emrich et al., 2010). Arbeitssuchende versuchen als rational agierende Akteure ihre individuellen Suchstrategien für eine Stelle im Arbeitsmarkt dahingehend zu optimieren, indem sie sich mit Hilfe von Informationsvorsprüngen gegenüber Konkurrenten Vorteile im Arbeitsmarkt verschaffen. Dazu muss ein Arbeitnehmer z.B. wissen, welche Stellen derzeit vakant sind und welche spezifischen Qualifikationen und Kompetenzen seitens des Arbeitgebers erwartet werden. Zudem sind wichtige Merkmale von Arbeitsplätzen, wie etwa die Zuverlässigkeit des Arbeitgebers,

Weiterbildungsmöglichkeiten oder Aufstiegsmöglichkeiten nicht unmittelbar beobachtbar. Umgekehrt liegen auf Seiten von Arbeitgebern Unsicherheiten hinsichtlich der Produktivitäts- und Leistungspotenziale von potenziellen Arbeitnehmern vor und es besteht die Gefahr einer „adverse selection“ (Greenwald, 1986), die es entsprechend zu absorbieren gilt (Armstrong, 2012; Mardsen, & Campell, 1990). So wird vielfach erst nach Vertragsabschluss für Arbeitgeber ersichtlich, ob der ausgewählte Bewerber auch wirklich für die zu besetzende Stelle hinreichend geeignet ist. Um Unsicherheiten zu absorbieren, wird von Arbeitgebern vor allem auf bestimmte Signale zurückgegriffen, die gewisse Produktivitätspotenziale in Aussicht stellen sollen (Arrow, 1973; Spence, 1973). So werden gemäß den Erfordernissen von Stellen spezifische qualifikationsbezogene Selektionskriterien definiert, die den Zugang von Absolventen in bestimmte Berufsfelder bestimmen sollen (Backes-Gellner & Wolff, 2001). Arbeitgeber können z.B. Qualität und Höhe von Ausbildungszertifikaten bzw. Qualifikationsnachweisen als Proxy für die potenzielle Produktivität und Kompetenz von Arbeitnehmern heranziehen. Demnach dürften auf Seiten der Absolventen eine höhere fachspezifische Humankapitalausstattung und eine bessere Ausstattung mit verlässlichen Signalen in der Regel zu erfolgreichen Berufseintritten führen (Becker, 1964; Weiss, 1995). Aufgrund der mangelnden Professionalisierung des Fachs Sportwissenschaft und die damit einhergehende Substituierbarkeit des Ausbildungszertifikates „sportwissenschaftlicher Hochschulabschluss“, stehen jedoch kaum Signale zu Verfügung, die Arbeitgebern verlässlich Leistungsvorteile von Sportwissenschaftlern (gegenüber Konkurrenten mit anderen Ausbildungsabschlüssen) signalisieren. Demnach stellt für Arbeitgeber die akademische Qualifikation mitunter lediglich ein obligatorischer Passagepunkt für Bewerber dar, jedoch ohne entscheidenden Hinweis auf die Anforderungen der Praxis. Als Konsequenz müssen Arbeitgeber für die Beschaffung ihrer personellen Ressourcen den Fokus auf bestimmte Indikatoren (z.B. selektierende Kernkompetenzen) richten sowie soziale Beschaffungsnetzwerke proaktiv gestalten, um eine hohe Wahrscheinlichkeit bezüglich der Leistungsfähigkeit und Qualitäten von Bewerbern offenzulegen (Screening), was mit einer Erhöhung der Suchkosten verbunden ist (Mardsen & Campell, 1990). Außerdem sind Mechanismen einzubauen, die darauf abzielen, Entscheidungsrisiken zu absorbieren (z.B. Pflichtpraktikum vor dem Berufseintritt, Befristung der Arbeitsverhältnisse).

Anbieter sportwissenschaftlicher Studiengänge versuchen der Entwertung von Qualifikationsnachweisen insofern Rechnung zu tragen, als dass z.B. Studiengänge mit spezifischen Profilbildungen angeboten werden, die entsprechende kompetenzbezogene Alleinstellungsmerkmale ihrer Absolventen signalisieren sollen (z.B. Mrazek & Hartmann-Tews, 2007). Durch den Verlust verlässlicher Signale und fachspezifischer Selektionskriterien dürften Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge gleichzeitig gezwungen sein, neben spezifischen Studienschwerpunkten, weitere Zusatzqualifikationen (z.B. fach-

spezifische Lizenzen) zu erwerben, zusätzliche Studienfächer zu belegen oder praktische Erfahrungen (sportbezogene und nicht sportbezogene Praktika) zu sammeln, um auf diese Weise gegenüber Arbeitgebern ihre berufliche Leistungsfähigkeit zu signalisieren und so die potenzielle Nachfrage nach ihrer Arbeitskraft zu stimulieren.¹³ Dies ist auch deshalb angebracht, weil angesichts der in den letzten Jahren in der Schweiz stark gestiegenen Studierendenzahlen im Bereich Sportwissenschaft die Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarkts – trotz Ausdifferenzierung verschiedener sportbezogener Berufsfelder – nur noch bedingt gegeben sein dürfte. Ist der Arbeitnehmer, ob über formale oder informale Wege, auf einer Position angekommen, so ist im Arbeitsmarkt eine Tendenz zu erkennen, trotz eines bestehenden Arbeitsverhältnisses eine sich bietende Chance auf eine subjektiv bessere Beschäftigung zu ergreifen. Damit liegt nicht nur während der Suchphase ein opportunistisches Verhalten gegenüber anderen Arbeitssuchenden vor, sondern der Opportunismus setzt sich im bestehenden Arbeitsverhältnis gegenüber Arbeitgebern fort. Doch auch das Arbeitgeberverhalten zeigt ähnliche Tendenzen: Gestattet es die Arbeitsmarktsituation, so wird die Arbeitskraft wie jeder andere Produktionsfaktor behandelt und in ihrer Ausprägung optimiert (Emrich et al., 2010).

Aufgrund der Heterogenität und Substituierbarkeit von sportwissenschaftlichen Abschlüssen und damit einhergehend einer begrenzten Aussagekraft hinsichtlich der fachspezifischen Humankapitalausstattung ist davon auszugehen, dass andere Aspekte bei der Stellenbesetzung im Arbeitsmarkt Sport an Bedeutung gewinnen. Für den Berufseintritt ist opportunistisches Verhalten auch im Zusammenhang mit der Einbettung in soziale Beziehungsstrukturen (Aufbau von berufsfeldspezifischem Sozialkapital¹⁴) zu betrachten (v.a. Granovetter, 1974, 1995). In sportbezogenen Berufsfeldern dürfte daher die Rolle des Sozialkapitals beim Eintritt in den Arbeitsmarkt, nicht zuletzt vor dem Hintergrund der vielfach informellen Rekrutierungspraktiken, besonders relevant sein. Durch den Bedeutungsverlust formaler Zugangsstrukturen zu Positionen im Berufsfeld Sport stellen soziale Kontakte und Beziehungen, die bereits schon während des Studiums geknüpft werden, eine zentrale Ressource für die Verbreitung spezifischer arbeitsmarktrelevanter Informationen dar (z.B. Hinweise auf offene Stellen, Kontaktpersonen), die nicht nur als direkter und indirekter Wettbewerbsvorteil beim Berufseintritt wirksam werden können. Geht man außerdem davon aus, dass soziale Netze Informationen über verfügbare Arbeitsplätze und deren Charakteristika schneller transportieren als formale Suchkanäle (Emrich et al., 2010), so dürften

13 Handeln nun alle Absolventen dahingehend rational, stehen bald ebenso viele zusätzlich qualifizierte Absolventen zu einem späteren Zeitpunkt vor der nach wie vor begrenzten Anzahl an Arbeitsplätzen, allerdings um den Preis erhöhter Ausbildungskosten infolge verlängerter Studienzeiten (Emrich et al., 2010).

14 Unter *Sozialkapital* ist das Potenzial zu verstehen, das Individuen aus Beziehungen zu anderen Personen zur Verfügung steht.

sich durch erzielte Informationsvorsprünge auch die individuellen Suchkosten (kürzere Suchdauer) reduzieren lassen (z.B. Franzen & Hangartner, 2006). Und auch aus Perspektive potenzieller Arbeitgeber sind soziale Beziehungen und Netzwerke insofern funktional, da diese z.B. in Form von Empfehlungen oder Hinweisen die Vertrauenskosten in Bezug auf die Produktivität von Arbeitnehmern senken können, vor allem dann, wenn keine anderen verlässlichen Parameter zur Verfügung stehen.

In Abbildung 5 werden die modellhaften Überlegungen zum Berufseintritt in den Arbeitsmarkt zusammengefasst.

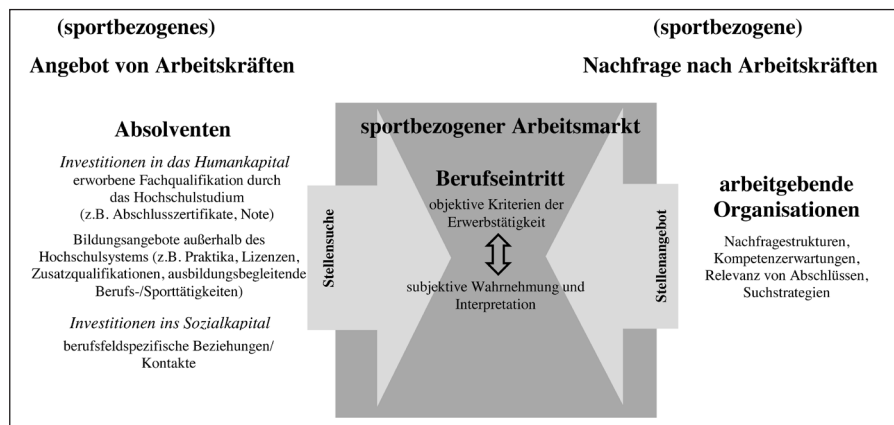


Abbildung 5: Modell zur Analyse des Berufseintritts

5 Leitfragen der empirischen Untersuchung

Die Modellierung beruflicher Karriereverläufe von Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge sowie die Überlegungen zum Berufseintritt wurden bislang eher allgemein gehalten. Um die theoretischen Überlegungen einer empirischen Analyse zugänglich zu machen, werden nachfolgend forschungsleitende Fragestellungen für verschiedene Themenkomplexe formuliert, die zugleich die Grundlage für die Darstellung der empirischen Befunde bilden.

(1) In einem ersten Schritt interessiert die *derzeitige berufliche Situation der Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge*, die jeweils differenziert nach Kohorte (Abschlussjahrgang) und Studienabschluss erfolgt. Hinsichtlich der Erfassung der aktuellen Berufstätigkeit (im Befragungszeitraum 2010-2013) ist Folgendes zu untersuchen:

- Wie stellt sich die aktuelle berufliche Situation der Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge unterschiedlicher Abschlussjahrgänge dar?
- In welchen Bereichen des Sports finden die Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge eine Anstellung und welche Funktionen und Tätigkeiten üben sie aus?
- Inwieweit sind Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge auf qualifikationsadäquaten Stellen beschäftigt?
- Wie gestalten sich spezifische Anstellungsbedingungen sowie die Bezahlung aus?
- Wie zufrieden sind die Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge mit der aktuellen beruflichen Situation?

(2) Weiterhin ist aus lebenszeitlicher Perspektive der *Verlauf individueller Ausbildungs- und Berufskarrieren* genauer zu beleuchten. Es stellen sich hierbei insbesondere folgende Fragen:

- Wie verläuft die sportwissenschaftliche Ausbildung hinsichtlich des Übergangs vom Bachelor- zum Masterstudium, Unterbrechungen, Studiendauer?
- Inwieweit werden während oder nach dem Studium Zusatzqualifikationen erworben und weitere Ausbildungen und Praktika absolviert?
- Wie bewerten die Absolventen das sportwissenschaftliche Studium im Rückblick?
- Wie gestaltet sich der berufliche Werdegang der Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge hinsichtlich Stellenwechsel und Unterbrechungen?
- Welche Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten bieten sich hierbei?
- Wie bewerten die Absolventen ihre berufliche Karriere?

(3) Aufgrund aktueller Entwicklungen im Berufsfeld Sport soll in der empirischen Analyse gesondert untersucht werden, inwieweit die Berufseintrittsphase von Sportwissenschaftlern in der Schweiz von *Prozessen der Destandardisierung* gekennzeichnet ist. Diesbezüglich stellen sich folgende Fragen:

- Ist die Vielfalt an Sequenzmustern bei den jüngeren Absolventenkohorten angestiegen?
- Zeichnen sich die Berufskarrieren älterer Absolventenkohorten aufgrund des Berufs des Sportlehrers in höherem Maße durch eine Normalbiografie aus?
- Ist die Übergangsphase vom Studium zum Beruf vermehrt durch Zwischenzustände (Überbrückungsepisoden) geprägt?
- Ist die Dauer der Übergangsphase gestiegen und streut das Alter beim Übergang stärker?

(4) Darüber hinaus sind zeithistorische *Entwicklungen im Berufsfeld Sport* mittels kohortenspezifischer Analysen zu rekonstruieren. Daraus ergeben sich folgende Fragen:

- Inwieweit hat das Tätigkeitsfeld Schule im zeithistorischen Vergleich an Bedeutung verloren?
- Welche (kohortenspezifischen) Veränderungen lassen sich hinsichtlich des Berufseinstiegs von Absolventen beobachten?
- Inwiefern sichert die universitäre Ausbildung im Fach Sportwissenschaft den Zugang zu qualifikationsangemessenen Beschäftigungsverhältnissen im Berufsfeld Sport? Inwieweit bestehen hierbei berufsfeldspezifische Unterschiede?
- Welche zeithistorischen Entwicklungen lassen sich hinsichtlich Beschäftigungssicherheit und -umfang von Sportwissenschaftlern beobachten?

(5) Hinsichtlich der Phase des *Übergangs vom Sportstudium zum Beruf* ist vertieft zu untersuchen, wie sich der Berufseintritt von Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge gestaltet und welche Faktoren für einen erfolgreichen Start ins Berufsleben ausschlaggebend sind. Dabei ist folgenden Fragen nachzugehen:

- Wie erfolgt der Einstieg ins Berufsleben bei Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge?
- Auf welche Suchstrategien wird zurückgegriffen und inwiefern sind diese mit Blick auf den Berufseintritt erfolgversprechend?
- Inwiefern beeinflussen ausbildungsbezogene Kriterien (Grad des Abschlusses, Abschlussnote, Zusatzqualifikationen) den Berufseintritt?
- Inwiefern beeinflussen berufsbezogene Kriterien (Berufserfahrung, Praktika) den Berufseintritt?
- Welche Bedeutung hat soziales Kapital für den Berufseinstieg?

(6) In einem letzten Analyseschritt sind die *sportbezogenen Berufsfelder im Zusammenhang mit der Passung des Sportstudiums* zu reflektieren, um Aufschluss darüber zu erhalten, inwieweit die sportwissenschaftliche Ausbildung den Erfordernissen im Arbeitsmarkt Sport entspricht. Im Einzelnen stellen sich folgende Fragen:

- Inwieweit werden bestimmte berufsbezogene Kompetenzen im sportwissenschaftlichen Studium erworben?
- Welche Bedeutung haben die erworbenen Kompetenzen für den Berufseinstieg und die Bewältigung von Arbeitsaufgaben?
- Inwieweit entspricht die Ausbildung an den sportwissenschaftlichen Instituten den Arbeitsanforderungen und Erwartungen der Arbeitgeber im Berufsfeld Sport?

III Konzeption und Durchführung der Studie

Im Folgenden wird der methodische Zugang für beide BASIS Teilstudien jeweils genauer spezifiziert. Ausgehend von grundlegenden Überlegungen zum Untersuchungsdesign (6.1) ist im Anschluss die Stichprobe zu bestimmen (6.2). In einem nächsten Schritt wird der für die Datenerhebung konzipierte Fragebogen vorgestellt (6.3). Da bei der Erhebung von Verlaufsdaten vielfach Unvollständigkeiten und Inkonsistenzen entstehen können, sind spezifische Maßnahmen der Datenaufbereitung und -edition erforderlich, die regelgeleitet erfolgen (6.4). Anmerkungen zur Qualität der Stichprobe schließen das Kapitel ab (6.5).

6 Anlage der Untersuchung

6.1 Methodische Vorüberlegungen zum Untersuchungsdesign

Gemäß den vorliegenden Fragestellungen ist es notwendig, die jeweils interessierenden Merkmale der Berufskarriere zu verschiedenen Zeitpunkten zu erfassen. Deshalb kommen Querschnittsdesigns, wie sie in den bisherigen Absolventenstudien zur Anwendung kommen, nicht in Betracht. Vielmehr ist es erforderlich, auf retrospektive oder prospektive Längsschnittverfahren zurückzugreifen. Da prospektive Erhebungsformen bis zum Vorliegen von empirischen Daten zu Berufskarrieren in der Regel zu lange Wartezeiten beanspruchen, stellt die retrospektive Betrachtung die einzige Möglichkeit dar, um die vorliegende verlaufsorientierte Problemstellung empirisch zu bearbeiten (z.B. Brückner, 1990). Retrospektiv erhobene Daten sind vor allem mit dem methodischen Problem der mangelnden Erinnerungsfähigkeit (*Recall Bias*) und der Tendenz zur biografischen Glättung konfrontiert (dazu u.a. Becker, 2001; Reimer, 2001). Wie Ergebnisse anderer Studien der Lebensverlaufsforchung aber zeigen, ist für die retrospektive Erfassung objektiver Ereignisdaten eine befriedigende Reliabilität zu erwarten. Denn objektive Lebensverlaufsdaten wie Bildungsabschlüsse und Berufstätigkeiten sind meist von großer persönlicher und sozialer Relevanz und lassen sich daher zuverlässiger rekapitulieren. Hingegen bereitet die retrospektive Erhebung subjektiver Biografiedaten (z.B. Einschätzung des Verlaufs, Zufriedenheit mit der Ausbildung) aufgrund des Problems der biografischen Glättung deutlich größere Schwierigkeiten (Middendorf, 2000; Reimer & Matthes, 2007). Hinsichtlich der Genauigkeit der Antworten erweist sich deshalb im Rahmen retrospektiver Analysen eine jeweils getrennte Abfrage von Ereignisabfolgen in den verschiedenen Bereichen (z.B. Beruf, Bildung) als besonders geeignet (Blossfeld, 1989). Entsprechend sind Zeitabschnitte und Ereignissequenzen eines Teilverlaufs der Berufskarriere Schritt für Schritt chronologisch zu rekonstruieren. Überdies lässt

sich die Güte der erhobenen Informationen durch Datenkontrolle und Datenedition erheblich steigern (Reimer, 2001).

Die Erfassung ereignisorientierter Längsschnittdaten in der vorliegenden Studie beschränkt sich nicht auf einzelne Absolventenjahrgänge. Denn insbesondere über die Betrachtung mehrerer Absolventenkohorten lassen sich der zeithistorische Wandel des Berufsfelds Sport und damit verbundene veränderte Bedingungen und Auswirkungen auf die individuelle Berufskarriere adäquat analysieren. Deshalb wurden im Rahmen der Teilstudie BASIS verschiedene Absolventenjahrgänge (Kohorten), die in unterschiedlichen zeithistorischen Perioden ihr Sportstudium abgeschlossen haben, erfasst. Im Rahmen eines solchen kohortenanalytischen Designs wird nicht nur die individuelle Lebenszeit (Alter), sondern auch die historische Zeit (Kalenderjahr) berücksichtigt. In der Teilstudie BASIS Future wurden die Absolventen der in den letzten Jahren neu eingerichteten sportwissenschaftlichen Bachelor- und Masterstudiengänge der Abschlussjahrgänge 2011 und 2012 jeweils etwa ein Jahr nach Abschluss ihres Sportstudiums befragt. Ziel der Analyse war es, vor allem die Phase des Übergangs vom sportwissenschaftlichen Studium in den Arbeitsmarkt (Berufseintritt) umfassender abzubilden. Das Untersuchungsdesign der Teilstudie BASIS Future wurde dabei so angelegt, dass – im Sinne eines Monitorings – eine (prospektive) Weiterführung der jährlichen Befragung zu einem Paneldatensatz gewährleistet ist (vgl. Abbildung 6).

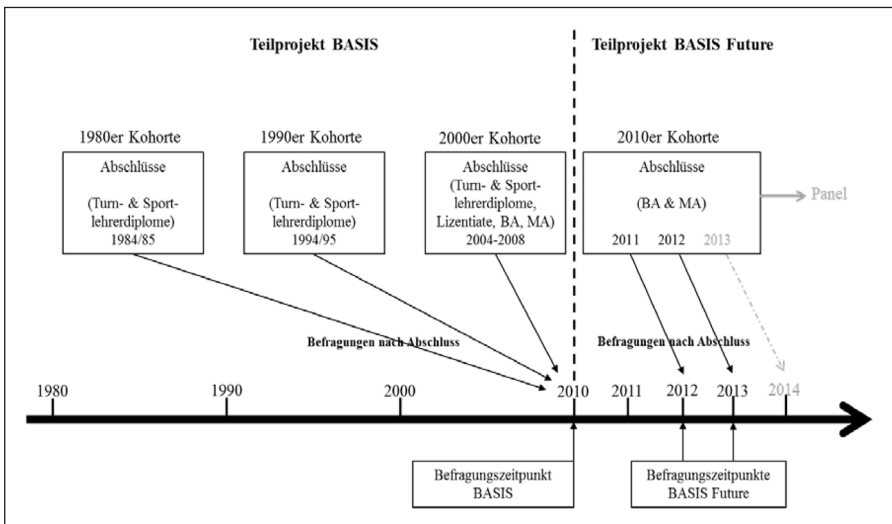


Abbildung 6: Forschungsdesign der beiden BASIS Teilstudien (BA = Bachelorabschlüsse; MA = Masterabschlüsse)

6.2 Population und Stichprobe

Um eine möglichst breite und hinreichend differenziert angelegte Datenbasis zu erhalten, wurden Absolventenkohorten aller acht deutsch- und französischsprachigen Institute der Schweiz mit sportwissenschaftlicher Ausbildung berücksichtigt. Dazu wurden zunächst sämtliche Namen ausgewählter Absolventenjahrgänge ausfindig gemacht. Die Namenslisten wurden durch die jeweiligen Institute erstellt und durch Mitarbeitende des Instituts für Sportwissenschaft der Universität Bern beim BASPO in Magglingen mittels Kartei aller ausgehändigten Diplome überprüft. Um anhand individueller Verläufe auf zeithistorische Veränderungen rückschließen zu können, wurden die Absolventenjahrgänge so ausgewählt, dass jedes Jahrzehnt – beginnend mit den 1980er Jahren – zu gleichen Anteilen vertreten ist. Das heißt, in jedem Jahrzehnt werden zwei Jahrgänge befragt. Somit ergeben sich vier Kohorten:

- (1) Absolventen-Jahrgänge 1984/85 (1980er Kohorte),
- (2) Absolventen-Jahrgänge 1994/95 (1990er Kohorte),
- (3) Absolventen-Jahrgänge 2004 bis 2008 (2000er Kohorte),
- (4) Absolventen-Jahrgänge 2011 bis 2012 (2010er Kohorte).

Es wurden sämtliche Personen in die Grundgesamtheit der Untersuchung aufgenommen (Vollerhebung), die in den genannten Jahren einen sportwissenschaftlichen Abschluss an einer Schweizer Hochschule erworben haben. Die beiden ersten Absolventenkohorten bestehen ausschließlich aus Personen mit dem Abschluss Diplom Turn- und Sportlehrer (I oder II) sowie Diplom Sportlehrer. Die 2000er und 2010er Kohorten umfassen darüber hinaus auch Absolventen mit den Abschlüssen Lizentiat, Bachelor oder Master.¹⁵ Damit auch Institute mit kleineren Studierendenzahlen hinreichend in der Stichprobe vertreten sind, wurden die Kohorten für Genf, Lausanne, Magglingen und Neuchâtel jeweils um zwei weitere Absolventenjahrgänge erweitert (z.B. 1984/1985 durch 1983 bis 1986). Mit diesen Ergänzungen umfasst die Grundgesamtheit (Population 1) $N = 3'852$ Absolventen. Durch umfangreiche Recherchearbeiten konnte von $n = 3'398$ Personen (88.2%) eine aktuell gültige Adresse ermittelt werden (Population 2). Diese Absolventen wurden postalisch angeschrieben mit der Bitte, an der Online-Befragung teilzunehmen. Mit zweimaliger Erinnerung konnte insgesamt eine Stichprobe von $n = 1'705$ generiert werden. Die Ausschöpfungsquote (Rücklauf) im Rahmen der Befragung

¹⁵ Gegen Ende der 1990er Jahre wurden in allen sportwissenschaftlichen Instituten der Schweiz im Zuge des Bologna-Prozesses nach und nach entsprechende sportwissenschaftliche Studiengänge eingerichtet, die zum Teil die obligatorische Belegung eines zweiten Faches beinhalten. Eine detaillierte Beschreibung aller Schweizer Institute mit sportwissenschaftlicher Ausbildung hinsichtlich ihrer Entwicklung und aktuellen Studiengänge findet sich im Anhang.

liegt bei 44.2% Bruttoausschöpfung bzw. 50.1% Nettoausschöpfung.¹⁶ Wie sich die Befragtenzahlen auf die acht Ausbildungsinstitute verteilen ist in Tabelle 4 dargestellt. Differenziert man die Rücklaufquoten nach den beteiligten Hochschulen, so fällt auf, dass diese für alle Institute in etwa gleich groß sind.

Tabelle 4: Population, Stichprobe, Rücklauf- und Nachfragequoten, differenziert nach Ausbildungsinstituten

Hochschule	Popula- tion 1	Population 2		Stichprobe und Rücklaufquoten			Nachfragequote (% Stichprobe)	
		n	%	n	% (Pop 1)	% (Pop 2)	n	%
Universität Basel	567	489	86.2	236	41.6	48.3	77	32.6
Universität Bern	730	669	91.6	336	46.0	50.2	53	15.8
Universität Freiburg	94	94	100.0	46	48.9	48.9	10	21.7
Universität Genf	187	174	93.0	84	44.9	48.3	24	28.6
Universität Lausanne	737	668	90.6	352	47.8	52.7	80	22.7
Hochschule für Sport Magglingen	272	242	89.0	123	45.2	50.8	49	39.8
Universität Neuchâtel	98	86	87.8	44	44.9	51.2	10	22.7
ETH Zürich	1'167	978	83.8	482	41.3	49.3	95	19.7
Gesamt	3'852	3'400	88.3	1'703	44.2	50.1	398	23.4

6.3 Datenerhebung

6.3.1 Erhebungsinstrument

Sowohl die retrospektive Erfassung von beruflichen Karriereverläufen als auch die Analyse des Berufseintritts erfordert die persönliche Befragung der Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge. Zwar wird in der Methodendiskussion zu Karriereverläufen immer wieder die Kombination von qualitativen und quantitativen Erhebungsverfahren gefordert, jedoch beschränkt sich die vorliegende Studie auf rein quantitativ erhobene Verlaufs- und Ereignisdaten. Aufgrund der Populationsgröße sowie der Erreichbarkeit der in unterschiedlichen Regionen

16 Die Bruttoausschöpfung bezieht sich auf den Anteil der realisierten Befragungen an der sogenannten Bruttostichprobe (Population 1), welche sich aus allen in Absolventen zusammensetzt, die in den genannten Jahren einen sportwissenschaftlichen Abschluss an einer Schweizer Hochschule erworben hatten. Von dieser wurden alle stichprobenneutralen Ausfälle (z.B. ungültige Adresse) abgezogen, um die Nettostichprobe zu erhalten (Population 2). Den daraus gewonnenen Anteil gültiger Befragungen bezeichnet man entsprechend als Nettoausschöpfung, welche auch Auskunft über das Ausmaß an Verweigerungen bzw. Non-Responder gibt.

der Schweiz, teilweise sogar im Ausland lebenden und arbeitenden Absolventen, erfolgte die Datenerhebung in beiden Teilstudien via einer Online-Befragung. Entsprechend der recherchierten Adressdaten wurden die Probanden der selektierten Abschlussjahrgänge postalisch angeschrieben und über die Befragung entsprechend informiert und zur Teilnahme aufgerufen. Über einen Link konnte der Fragebogen abgerufen werden. Aufgrund des Umfangs des Fragebogens wurde auf den Versand von gedruckten Fragebogenversionen verzichtet.

The image displays three sequential screenshots of the 'BASIS Future' online questionnaire interface, showing the progression from the initial welcome screen to the first question.

Screenshot 1 (Top): The header reads 'BASIS Future' and 'Vom Studium zum Beruf'. The main text informs the user that they can interrupt the survey at any time and resume later by clicking 'Später Fortfahren' (Continue later). It also states that data is only saved when the 'Absenden' (Send) button is clicked. At the bottom, there are three buttons: 'Zwischengespeicherte Umfrage laden' (Load saved survey), 'Weiter >>' (Next), and 'Umfrage verlassen und löschen' (Leave and delete survey).

Screenshot 2 (Middle): This screen shows a progress bar at 0% and a language dropdown menu set to 'Deutsch (Sie-Form)'. The section is titled 'Einstiegsfrage' (Introductory question). The prompt is 'Ich bin zurzeit...' (I am currently...). The instruction is 'Bitte wählen Sie einen oder mehrere Punkte aus der Liste aus.' (Please select one or more points from the list). The list includes:

- ☐ ...im Masterstudium
- ☐ ...berufstätig
- ☐ ...an der pädagogischen Hochschule
- ☐ ...in einer anderen Aus-/Weiterbildung
- ☐ ...in einer Auszeit (Reisen, Unterbruch, etc.)
- ☐ ...arbeitslos
- ☐ Sonstiges:

 Navigation buttons at the bottom include 'Später Fortfahren', '<< Zurück' (Previous), 'Weiter >>' (Next), and 'Umfrage verlassen und löschen'.

Screenshot 3 (Bottom): The header is 'BASIS - Français' and 'Des études à la vie active'. The progress bar is at 0% and the language dropdown is set to 'Français'. The section is titled 'Questions introductives'. The prompt is 'Ma situation actuelle: Cochez la ou les réponses' (My current situation: Check the one or more answers). The list includes:

- ☐ Etudiant / étudiante en Master
- ☐ Je travaille
- ☐ Etudiant / étudiante dans une haute école pédagogique
- ☐ En formation continue
- ☐ En pause (voyages, interruptions diverses)
- ☐ Au chômage
- ☐ Autre :

 Navigation buttons at the bottom include 'Reprendre plus tard', '<< Précédent' (Previous), 'Suivant >>' (Next), and 'Sortir et effacer le questionnaire'.

Abbildung 7: Online-Fragebogenversion (ausgewählte Screenshots)

Als Erhebungsinstrument wurde ein Fragebogen programmiert, der die chronologische Rekonstruktion der beruflichen Karriere erlaubt. Die Programmierung

des Online-Fragbogens erfolgte über die Fragebogensoftware LimeSurvey (vgl. Abbildung 7). Diese Online-Applikation gewährleistet neben einer automatischen Syntaxerstellung auch die Anonymität der Daten durch einen entsprechenden Codierungsmodus. Zudem wurde das Ausfüllen des komplexen Fragebogens durch eine automatische Filterführung für die Probanden enorm erleichtert (Benutzerfreundlichkeit). Des Weiteren hatte die ausfüllende Person die Möglichkeit, ihre Antworten zu speichern und zu einem späteren Zeitpunkt an derselben Stelle fortzufahren.

Ein Vorteil von Online-Befragungen ist, dass Probanden unabhängig von Zeit und Raum an Befragungen teilnehmen können. Ein Nachteil von Online-Befragungen liegt darin, dass meist nur Personen mit einem bestimmten Mediennutzungsverhalten befragt werden können, so dass eine Einflussnahme auf die Repräsentativität (z.B. Alter) nur beschränkt möglich ist (z.B. Couper & Couatts, 2004). Allerdings dürfte dieses Problem für die vorliegende Analyse kaum eine Rolle spielen, da erstens alle Personen der Grundgesamtheit (soweit die recherchierten Adressen gültig waren) über die Befragung informiert wurden und andererseits davon auszugehen ist, dass selbst Personen der ältesten Absolventenkohorte (Lebensalter zur Zeit der Studie: ca. 50-55 Jahre) mit der Nutzung des Internets vertraut sein dürften.

6.3.2 *Fragebogendesign*

In Anlehnung an das methodische Konzept der Lebensverlaufsforschung ist es bei der Analyse von Berufskarrieren notwendig, die relevanten Merkmale im lebenszeitlichen Ablauf zu erfassen. Derlei Angaben stellen Rückerinnerungsdaten dar, das heißt die befragten Personen haben zum Befragungszeitpunkt ihren Lebenslauf in den verschiedenen Bereichen zu rekonstruieren. Dabei sind Rückerinnerungsfehler umso wahrscheinlicher, je weiter das zu bestimmende Ereignis in der Vergangenheit zurückliegt (z.B. Mayer & Papastefanou, 1983). Im Sinne der Fehlerreduktion erweist sich das jeweils getrennte Abfragen der Lebensgeschichten in den verschiedenen Bereichen (Beruf, Bildung, Familie, usw.) als besonders angemessen (z.B. Blossfeld, 1989). Die Befragten hatten deshalb im Rückblick die wesentlichen Ereignisse und Abschnitte ihrer Ausbildungs- und Berufslaufbahn nachzuzeichnen. Dazu wurden die beruflichen Karriereverläufe im ereignisorientierten Design erhoben. Das heißt, zu jeder einzelnen Berufstätigkeit wurden neben einer Reihe von objektiven Elementen und Merkmalen, wie Berufsfeld, Beschäftigungsgrad, Einkommen und Befristung auch die konkreten Anfangs- und Endzeitpunkte der einzelnen Episoden monatsweise erfasst. In Verbindung mit den ebenfalls im ereignisorientierten Erhebungsdesign generierten Ausbildungs- und Unterbrechungszeiten ist so der Bildungs- und Berufsverlauf eines Absolventen lückenlos rekonstruierbar. Für jedes Individuum und für jeden Zeitpunkt des Beobachtungszeitraums steht somit eine exakte Zustandsinformation über den Bildungs- und Berufsverlauf zur Verfügung.

Durch Dateneditionen, weitere Datenrecherchen und Quervergleiche wurde zudem die Güte der erhobenen Informationen vor dem Hintergrund des methodischen Problems der Erinnerungsfähigkeit erhöht (siehe dazu Abschnitt 6.4.1).

Besonders wichtig für die Qualität der Antworten ist die Art und Präzision des Erhebungsinstrumentariums. Deshalb wurde die Entwicklung des Untersuchungsinstrumentariums an bereits vorliegenden Erhebungsinstrumenten zu Absolventenbefragungen des BFS angelehnt, um so einerseits eine hinreichende Qualität zu gewährleisten und um andererseits unter gewissen Einschränkungen auch entsprechende Vergleiche mit anderen Studienfächern der Geistes- und Sozialwissenschaften vornehmen zu können. Aufgrund der Spezifika des Berufsfeldes Sport sowie aufgrund der retrospektiven Betrachtungsweise waren entsprechende Anpassungen erforderlich.¹⁷

Für die Teilstudie BASIS wurde im Rahmen eines Pre-Tests das komplexe Erhebungsinstrument zunächst auf Verständlichkeit und das geplante Prozedere generell auf Durchführbarkeit (z.B. Logik der Filterführung) getestet. Die Stichprobe des Pre-Tests bestand dabei aus den Berner Absolventen der Jahre 1983, 1986, 1993 und 1996.

Da auch Institute der französischsprachigen Schweiz an der Studie beteiligt waren, wurde die Befragung in deutscher und französischer Sprache durchgeführt. Dazu wurde der zunächst in deutscher Sprache entwickelte Fragebogen durch entsprechendes Fachpersonal des BASPO ins Französische übersetzt. Zur Kontrolle von möglichen Unstimmigkeiten bei Begrifflichkeiten wurde der französische Fragebogen durch eine zweisprachige Mitarbeiterin des Instituts für Sportwissenschaft der Universität Bern ins Deutsche rückübersetzt. Die Abweichungen der beiden deutschsprachigen Fragebögen waren mehrheitlich minimal, so dass davon ausgegangen werden kann, dass es keine Verständnisprobleme beim Ausfüllen infolge sprachlicher Schwierigkeiten gab.

In der folgenden Tabelle 5 werden die Struktur und Inhalte des Fragebogens genauer beschrieben. Der komplette Fragebogen ist im Anhang dargestellt.

17 Das konzipierte Erhebungsinstrument (und das Forschungsprozedere allgemein) wurden durch die Ethikkommission der philosophisch-humanwissenschaftlichen Fakultät der Universität Bern geprüft und genehmigt.

Tabelle 5: Inhalte und Struktur des Online-Fragebogens (Teilstudie BASIS)

Fragekomplex	Ziele und Inhalte
1. Teil: Einstiegsfragen	Mit den Einstiegsfragen wurde versucht, das Interesse des Ausfüllenden an der Thematik zu wecken, indem er Fragen zum Wert des Sportstudiums für seine berufliche Laufbahn und für seinen Lebensverlauf im Allgemeinen beantworten kann. Wichtige Fragen über die Person, die für weitere Auswertungen unerlässlich sind (Geburtsjahr, Geschlecht) wurden bereits an dieser Stelle gestellt, damit diese zur Verfügung stehen, falls die Person den Fragebogen nicht bis zum Schluss ausfüllen sollte.
2. Teil: aktuelle Hauptberufstätigkeit	Obwohl später ein ganzer (Haupt-)Teil dem beruflichen Werdegang gewidmet ist, wurden die Fragen zur aktuellen Hauptberufstätigkeit vorgezogen. Erstens weil davon ausgegangen wurde, dass diese Fragen relativ schnell und ohne nachschlagen auszufüllen sind und zweitens aus dem oben beschriebenen Grund, dass diese Daten sehr wichtig sind und somit vorhanden sein sollten, falls die Person das Ausfüllen abbricht. Bei den Fragen handelt es sich um Angaben zum Zeitraum, genaue Berufsbezeichnung, Verdienst, Umfang, Berufsfeld, verlangte Abschlüsse, andere gleichzeitige Teilzeitstellen usw.
3. Teil: Bewertung der aktuellen beruflichen Situation	Es geht in diesem Teil um die Zufriedenheit mit der aktuellen beruflichen Situation, die für die aktuelle Stelle benötigten Kompetenzen und ob deren Erwerb im Sportstudium erfolgte.
4. Teil: Sekundäre Ausbildung	Obwohl für die meisten Auswertungen der Abschluss des Sportstudiums als Ausgangspunkt dienen sollte, wurden dennoch einige wenige Fakten zur sekundären Ausbildung (Zeitraum Maturität, Art der Maturität) abgefragt.
5. Teil: Sportstudium	Es werden Fragen rund um das Sportstudium gestellt; Dauer des Studiums, höchster Abschluss, Ort der Universität, Noten, Praktika während des Studiums, Unterbrechungen während des Studiums, usw.
6. Teil: weitere Qualifikationen	Aufgrund der zunehmenden Wichtigkeit von vielseitigen Ausbildungen wurde den Zusatzqualifikationen ein eigener Teil gewidmet. Dort können die Probanden jeweils ihre drei wichtigsten zusätzlichen Qualifikationen erfassen (Dauer, genaue Bezeichnung, Pensum, usw.).
7. Teil: Übergang Sportstudium in den Beruf	Es werden Fragen zur Stellensuche und Unterbrechungen zwischen den beiden Episoden gestellt. Es wird gefragt, ob die Person aktiv nach einer Stelle gesucht hat, wenn ja, was die Person unternommen hat und welche Tätigkeit dabei zum Erfolg führte.
8. Teil: beruflicher Werdegang	Dieselben Fragen, wie sie schon für die aktuelle Stelle gestellt wurden, werden hier für jede einzelne Stelle erneut abgefragt. Diese Daten sind für die Aufzeichnung von Karriereverläufen unerlässlich und müssen demnach ausführlich erhoben werden. Diese Fragen wurden für maximal fünf Stellen (exklusive der aktuellen Stelle) programmiert. Falls jemand noch mehr Stellen hatte, so konnte er dies nach diesen Frageblöcken notieren.
9. Teil: Unterbrechungen	Dieser Teil widmet sich den Unterbrechungen und besonderen Ereignissen während des beruflichen Werdegangs. Dadurch (und durch die Vollzeitqualifikationen) sollten allfällige Lücken im eigentlichen Berufsverlauf gefüllt werden können.
10. Teil: Zufriedenheit/ Arbeitsmarktaussichten	Einschätzung des Arbeitsmarkts und Zufriedenheit. Es wird nach der Zukunft der Sportwissenschaft allgemein und nach den heutigen Arbeitsmarktchancen der Sportwissenschaftler im Vergleich zu früher gefragt.
11. Teil: sonstige Angaben	Abschließend wurde eine Reihe von Fragen zur Person gestellt (Zivilstand, Nationalität, usw.). Weiterer Bestandteil dieses Abschnitts ist die Herkunftsfamilie, die eigene Familie, Partner/in, Beeinflussung durch Familie, Partner, ehrenamtliche Tätigkeiten, sportliche Laufbahn, usw.

Das Erhebungsinstrument der Teilstudie BASIS Future wurde so aufgebaut, dass die Daten zum Ausbildungs- und Berufsverlauf identisch erhoben wurden. Die Frageformen und deren Reihenfolge innerhalb eines thematischen Blocks sind gleich, jedoch unterscheidet sich die Reihenfolge der Themenblöcke im Vergleich zur Teilstudie BASIS. So wurde beispielsweise die Abfrage des Berufsverlaufs nicht mehr mit der aktuellen Stelle begonnen, sondern die Stellen wurden aufgrund der deutlich kürzeren Berufskarrieren jeweils chronologisch abgefragt. Dennoch konnten die Datensätze problemlos ineinander integriert werden. Aufgrund der stärkeren Fokussierung auf den Übergangsprozess vom Studium in den Arbeitsmarkt im Rahmen der Teilstudie BASIS Future wurde der Fragebogen allerdings speziell in diesem Bereich inhaltlich ausgebaut. Für die konkreten Fragen zur Berufseintrittsphase dienten wiederum Erhebungsinstrumente des BFS, damit die Vergleichbarkeit zu anderen Studienfächern gewährleistet bleibt. Zusätzliche Daten wurden vor allem in folgenden Bereichen abgefragt: Beginn der Stellensuche, Anzahl Bewerbungen/Vorstellungsgespräche/Stellenangebote, Schwierigkeiten bei der Stellensuche (inklusive möglicher Ursachen), subjektive Einschätzung des Verhaltens des beruflichen Werdegangs aus heutiger Sicht, Relevanz verschiedener Faktoren für den Berufseinstieg (z.B. Praktika, Zusatzqualifikationen, Abschlussarbeit, soziales Netzwerk, usw.) und die Wichtigkeit verschiedener Aspekte beim Berufseinstieg/ bei Tätigkeitswechseln (z.B. Arbeit in näherer Umgebung, internationales Umfeld, gutes Einkommen, usw.).

Die neue Fragebogenversion wurde wiederum ins Französische übersetzt. Auf eine Rückübersetzung wurde verzichtet, da dies bereits im Rahmen der Teilstudie BASIS erfolgte und der Fragebogen nur in geringem Maße abweicht. Es kann also davon ausgegangen werden, dass es im Datensatz keine Probleme aufgrund der Mehrsprachigkeit gab.¹⁸

6.4 Datenanalyse

6.4.1 Datenaufbereitung und Datenedition

Das Problem der Verfälschung insbesondere retrospektiv erhobener Karrieredaten durch Erinnerungslücken und unpräzise Angaben, erfordert eine sorgfältige Datenaufbereitung. Auf der Grundlage der Daten des Pre-Tests und der Methodenberichte¹⁹ von Mayer und Brückner (1989) und Brückner und Mayer (1995)

18 Obwohl das BASIS-Erhebungsinstrument (und das BASIS-Forschungsprozedere allgemein) bereits durch die Ethikkommission der philosophisch-humanwissenschaftlichen Fakultät der Universität Bern geprüft und genehmigt wurde, erfolgte dies für die Teilstudie BASIS Future erneut.

19 Diese Methodenberichte des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung beschreiben u.a. die Methodik großer Lebensverlaufsprojekte in Deutschland. Aufgrund der spezifischen, auf die Sportwissenschaft ausgerichteten Fragestellungen mussten gewisse Anpassungen vorgenommen werden.

wurde ein standardisierter Ablauf entwickelt und definiert, um einen möglichst konsistenten und fehlerfreien Datensatz zu generieren. Ziel der Datenbereinigung ist eine weitgehende Aufklärung und Reduktion inhaltlich begründeter Probleme und Inkonsistenzen. Entsprechend wurde eine umfangreiche Edition der Daten durchgeführt, die die Prüfung auf Vollständigkeit, Konsistenz und Plausibilität umfasste (siehe dazu im Detail z.B. Conzelmann, 2001). Bei den einzelnen Kriterien handelt es sich um eine formale, der besseren Darstellung wegen vorgenommene, Abgrenzung. Innerhalb des Editionsprozesses ist eine solche Abgrenzung indes weder möglich noch sinnvoll. So erfolgen die Prüfung auf Vollständigkeit, Konsistenz und Plausibilität stets simultan und voneinander abhängig.

(1) Vollständigkeit

Da im Gegensatz zu Querschnitterhebungen Daten retrospektiv erhoben wurden, besitzt der Aspekt der Vollständigkeit dieser Verlaufsdaten, das heißt jede Karriere muss von Beginn bis Ende ohne Lücken erfasst sein, hier eine grundlegende Bedeutung für die Edition und die analytische Verwertbarkeit der Daten. Des Weiteren müssen Parallelität und Aufeinanderfolge von Verläufen innerhalb eines gesamten Lebensverlaufs möglichst widerspruchsfrei abgebildet werden (z.B. berufliche und familiäre Karriere). Hier ergibt sich bei der Datenedition das Problem fehlender Zeitangaben und undefinierter Lücken. Gleichzeitig besteht infolge der internen Verknüpfung von Ereignissen und Verkettung von Verläufen auf Fallebene eine mehrfache Zuordnung und Überschneidung von Einzeldaten, was die Datenkontrolle und Rekonstruktion von Daten im Individualfall ermöglicht. Das Datenmaterial stellt somit selbst die wichtigste Basis für die Rekonstruktion fraglicher Einzelfälle dar, da durch Zeitangaben bzw. angegebene Phasen in verschiedenen Lebensbereichen (z.B. Beruf und Unterbruch) querverglichen werden kann, ob der beobachtete Sachverhalt so plausibel ist (z.B. Berufsverlaufslücke und Mutterschaft).

Da zeitliche Angaben bis auf wenige Ausnahmen stets mit Monatsangaben erfragt wurden, war davon auszugehen, dass es hier des Öfteren zu fehlenden und unpräzisen Angaben kommen würde. Selbst bei Jahresangaben war nicht zu erwarten, dass diese den Befragten für alle Ereignisse präsent sein würden. Für die Entscheidung, trotzdem Monatsangaben als kleinste Zeiteinheit zu erheben, sprach, dass innerhalb eines Jahres eine Folge mehrerer Ereignisse innerhalb eines Verlaufsgebietes auftreten kann (z.B. mehrere Erwerbstätigkeiten innerhalb eines Jahres). Im Hinblick auf die Auswertung der Daten wurden fehlende Angaben als *missing values* behandelt, solange sie nicht aus vorhandenen Informationen anderer Fragebogensegmente durch korrekte Zeitangaben eindeutig zu ersetzen waren. Konnten sie nicht eindeutig ersetzt werden, so wurden diese missings belassen bzw. nachgefragt. Lücken, die durch die Edition nicht rekonstruiert und nicht nachgefragt werden konnten, wurden belassen.

(2) Konsistenz

Unter dem Begriff der Datenkonsistenz wird die innere, zeitliche und räumliche Stimmigkeit eines individuellen Lebensverlaufs verstanden. Verknüpfungen von Ereignissen und Schnittstellen der Verkettungen von Verläufen sind durch mehrfache Zuordnung und Überschneidung von Einzeldaten möglich und sollen ein in sich möglichst fehlerfreies Gesamtbild der Einheit eines individuellen Lebensverlaufs konstituieren. Datenkonsistenz wird in dem Sinne als Indikator für Fehlerfreiheit betrachtet. Die Konsistenz der verknüpften Daten muss dabei immer die Konsistenz des Gesamtverlaufs einbeziehen. Das Aufspüren von Inkonsistenzen soll also Fehler in den Einzeldaten aufdecken, die retrospektive Schwachstellen der Datenerfassung kennzeichnen und Ansätze zur Korrektur markieren. Die Konsistenz des gesamten Lebensverlaufs muss gewährleistet sein, wenn die Daten zur Analyse verwendet werden.

Häufig auftretende Inkonsistenzen (oder zu prüfende Sachverhalte) waren:

- Überschneidungen von verschiedenen Episoden bzw. Gleichzeitigkeit von sich widersprechenden Ereignissen: Inkonsistent sind Daten dann, wenn zwei gleichzeitig verlaufende Ereignisse sich eindeutig ausschließen lassen. Ein Beispiel dafür ist die gleichzeitige Nennung von Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit. Konsistenz besteht, wenn z.B. zwei Teilzeitstellen gleichzeitig angegeben wurden.
- Aufeinanderfolge von eindeutig voneinander abhängigen Ereignissen: Inkonsistent sind Daten dann, wenn ein Ereignis ein darauffolgendes ausschließt. Diese Art von Inkonsistenz besteht zum Beispiel dann, wenn nach Beendigung der obligatorischen neunjährigen Schulzeit direkt ein Hochschulstudium angegeben ist (es fehlt die Maturität).
- Gleiche Definition gleicher Zustände: Inkonsistenzen können hier, bedingt durch falsche Bewertungen von Ereignissen durch die Zielperson auftreten. Als Beispiel sei hier die Zuordnung einer längeren Mutterschaft bei einer Person als Unterbrechung und bei einer anderen als (Berufs-)Tätigkeit genannt. Für eine spätere Analyse ist es jedoch notwendig, dass Ereignisse oder Verläufe einheitlich nach bestimmten Kriterien eingeordnet werden.

(3) Plausibilität

Plausibilität bedeutet die Übereinstimmung der Daten mit äußeren Faktoren. Grundsätzlich galt auch bei Prüfung durch Einbeziehung äußerer Faktoren, dass jeder Lebensverlauf stets in seiner Gesamtheit zu betrachten ist und die Angaben der befragten Person oberste Priorität besitzen. Die Plausibilität von Lebensverlaufsdaten kann zunächst durch biologisch bedingte Faktoren und andere lebensgeschichtliche Bedingungen geprüft werden. Dazu gehören z.B. biologisch bedingte Altersgrenzen von Frauen für die Geburt von Kindern, Dauer von Ausbildungen bekannter Länge. Der Bezug von Ereignissen im individuellen Lebensverlauf zu historischem Geschehen und Situationen, die objektiv dokumentiert

sind, geben ebenfalls Hinweise auf Korrektheit oder auch Fehlerhaftigkeit von Informationen. In engem Zusammenhang damit ist die institutionelle Verankerung von Ereignissen im individuellen Lebensverlauf zu sehen. Die zeitliche Konstitution und je spezifische Strukturmerkmale von Institutionen wurden zur Plausibilisierung der Daten herangezogen. So ist es z.B. unmöglich einen Master als höchste Ausbildung anzugeben, wenn in den 1980er Jahren studiert wurde. Auch bedingen sich Ereignisabfolgen bzw. Verläufe in der Regel aus den entsprechenden zeitlich institutionellen Strukturen.

6.4.2 *Vorgehensweise bei der Datenedition*

Die Erstedition diente der Sichtung grober Datenlücken und Fehler im Berufsverlauf. In einem ersten Schritt wurde für jeden Probanden eine einfache Zeittafel gezeichnet, welche einen guten und schnellen Überblick über die angegebenen Verlaufsdaten erlaubt. Mit Hilfe einer solchen Grafik wurden für jeden Einzelfall grobe und offensichtliche Fehler im Datensatz markiert und Lücken gekennzeichnet (siehe Beispiel in Abbildung 8). In diese Tabelle wurden folgende Episoden eingetragen: Maturität, Sportstudium, sämtliche Anstellungen (d.h. Berufsverlauf), Qualifikationen und Unterbrechungen (d.h. während Studium und im Berufsverlauf). Zusätzlich wurde ebenfalls der Jahrgang des Probanden eingetragen. Diese Darstellung machte Überschneidungen und Lücken offensichtlich und lieferte zusätzlich Anhaltspunkte für die Überprüfung folgender Kriterien:

- Vollzeit-Qualifikationen müssen mit einer Unterbrechung im Erwerbsverlauf übereinstimmen.
- Andere Unterbrechungen müssen mit Berufsverlaufslücken korrespondieren.
- Keine Aufeinanderfolge von sich ausschließenden Episoden.
- Gleichzeitigkeit von sich widersprechenden Ereignissen (Arbeitslosigkeit und Erwerbstätigkeit).
- Gleiche Definition von gleichen Ereignissen (z.B. Arbeitslosigkeit = Unterbruch).

Die grafische Darstellung des Lebensverlaufs diente anschließend als Hilfsblatt für allfällige Nachfragen. Fehlende Daten, Lücken in den Verläufen und widersprüchliche Sachverhalte wurden, sofern diese nicht aus den Daten selber eindeutig aufgeklärt werden konnten, anschließend telefonisch recherchiert. Im Rahmen einer Nachfassaktion wurden allerdings nur die Personen kontaktiert, die vollständig ausgefüllte, aber lückenhafte oder inkonsistente Fragebögen absendeten. Die Korrekturen und nachgefassten Daten wurden zuerst nur auf dem personengebundenen Erhebungsbogen notiert und erst anschließend im Datensatz selber eingefügt. Insgesamt musste in der Teilstudie BASIS bei 21.4% der ausgefüllten Fragebögen (n = 236) nochmals Daten nachgefragt werden. In der Teilstudie BASIS Future lag die Nachfragequote bei 26.7% (n = 160). Bei

Personen, die die Untersuchung vor Beendigung des Fragebogens abbrachen, wurde indes nicht versucht, den Fragebogen zu vervollständigen. Hingegen wurden Personen, die nach offiziellem Abschluss der Erhebung ihre bisher eingegebenen Daten zwischengespeichert hatten, nochmals per E-Mail gebeten, den Fragebogen abzuschließen. Die Datenedition war auch bei der Hauptuntersuchung kaum mit (Erinnerungs-)Problemen verbunden.

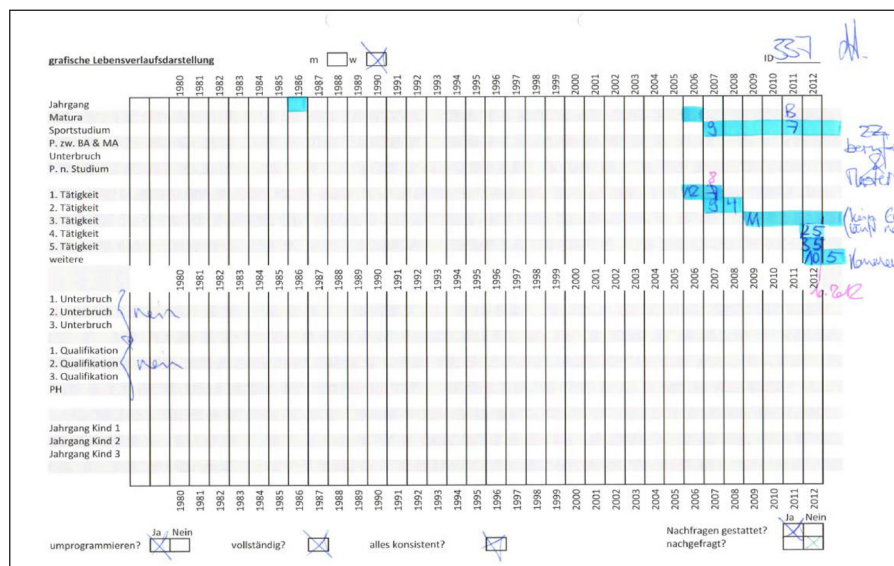


Abbildung 8: Grafische Lebensverlaufsdarstellung (Beispiel)

Die in der Erstedition markierten Fehler und nachgefragten Daten wurden in einem nächsten Schritt regelgeleitet korrigiert und in den Datensatz eingearbeitet. Dazu galt es die erhobenen Lebensverlaufsdaten derart aufzubereiten, dass letztlich ein analysefähiger, das heißt um identifizierbare Fehler und Datenlücken bereinigter Datensatz entsteht. Bei allen vorgenommenen Änderungen wurden entsprechend die jeweiligen Variablen kopiert. Die Änderungen wurden nur an der neuen Variablen durchgeführt, so dass die Originalvariable bestehen bleibt und somit die vorgenommenen Korrekturen entsprechend zurückverfolgt werden konnten.

6.4.3 Korrekturregeln bei fehlerhaften Datensätzen

Sämtliche Fehler und mangelhafte Daten wurden nach einem detaillierten Regelwerk korrigiert. Es geht es bei diesen Regeln darum, das Vorgehen festzulegen, welches bei vollständigen Datensätzen angewendet wurde. Es inkludiert aber auch das Vorgehen für nicht vollständige Datensätze, bei welchen die ausfüllende Person eine Rückfrage

nicht wünschte. Somit werden im Regelwerk auch Grenzen definiert, bis zu welchem Punkt Korrekturen vorgenommen werden und ab wann die Daten fehlerhaft belassen werden müssen. Damit allfällige Rückfragen auf ein Minimum (bezüglich Anzahl und Dauer der Rückfrage-Gespräche) beschränkt werden konnten, wurden nicht bei sämtlichen Fehlern nachgefragt. Es wurden z.B. für kurze und erklärbare Lücken bzw. Überschneidungen keine Nachfragen angestellt. Bei Datensätzen mit fehlerhaften Angaben außerhalb der Berufskarrieren, aber ohne Mängel in den Berufskarrieren selber wurden ebenfalls keine Nachfragen getätigt. War eine Datenkorrektur nicht möglich, so wurden die Daten als fehlerhaft oder unlogisch gekennzeichnet und je nach Analyse nicht in die Berechnungen miteinbezogen. Hatte beispielsweise ein Proband bis auf eine Überschneidung von fünf Monaten keine Fehler im Datensatz, so wurde aus Gründen der Einfachheit und Effizienz hier nicht nachgefragt, sondern mit Hilfe des entwickelten Regelwerks korrigiert (in Anlehnung an Brückner & Mayer, 1995; Mayer & Brückner, 1989).²⁰

Die aufgetretenen Mängel an den Daten, bei welchen eine Korrektur in Angriff genommen wurde, lassen sich in zwei Hauptkategorien einteilen: (1) *Probleme mit Zeitangaben* (Lücken zwischen zwei Episoden, Überschneidungen zweier Episoden, Fehlende Zeitangaben am Episodenanfang oder -ende). (2) *Unlogische oder unmögliche andere Daten* (z.B. Einkommen, Anstellungsumfang, Nichtübereinstimmung der Angabe des Berufsfelds und der genauen Bezeichnung der Berufstätigkeit, Vollzeitausbildungen und Beruf, usw.).

Grundsätzlich wurde vor einer Nachfrage entschieden, ob es sich um einen Fehler handelt, dessen Bedeutung so groß ist, dass nachgefragt werden muss oder ob direkt nach Regelwerk korrigiert werden darf. Bei deutlichen Unklarheiten (z.B. große zeitliche Überschneidungen oder Lücken) wurde nachgefragt, ob der Sachverhalt der Realität entspricht und z.B. vergessen wurde die Lücke an anderer Stelle zu erfassen (z.B. Ausbildung oder Unterbruch) oder ob es sich wirklich um einen Fehler handelt. Die vorgenommenen Korrekturarbeiten zielten vor allem auf folgende Aspekte:

- Angleichung von Monatsangaben,
- Substitution von ableitbaren fehlenden Zeitangaben,
- Substitution von nicht ableitbaren fehlenden Zeitangaben,
- zeitliche Überschneidung von Monatsangaben,
- Umgang mit Lücken und kurzen Ereignissen.

20 Das genaue Regelwerk inklusive des methodischen Vorgehens (z.B. Prozedere der Adressgewinnung, Ablauf der Befragung, Erinnerungen, Kodierungen der Variablen, usw.) wurde in einem umfassenden Methodenbericht zusammengefasst. Dieser ist auf Anfrage über die Verfasser bzw. beim Bundesamt für Sport zugänglich.

6.4.4 *Kategorisierung von Untersuchungsvariablen*

Nachdem die Daten auf Vollständigkeit, Konsistenz und Plausibilität geprüft und entsprechend korrigiert worden waren, erfolgten weiterführende Kategorisierungen von Variablen sowie die Bildung bzw. Berechnung neuer Variablen. Grundsätzlich wurde so vorgegangen, dass die Daten so verändert bzw. weiterverarbeitet wurden, dass sie mit den Daten des BFS vergleichbar sind. Es wurden deshalb mehrheitlich die Kategorisierungen des BFS übernommen und allenfalls erweitert.

Die Berufsbezeichnungen wurden jeweils offen abgefragt. Im Rahmen der amtlichen Sozialstatistik werden eine Reihe von Klassifikationen und Skalen für die Variable Beruf vorgeschlagen. Um Ordnung in die unterschiedlichen Berufsbezeichnungen der befragten Personen zu bringen, wurden die Berufstätigkeiten anhand der International Standard Classification of Occupations des Jahres 2008 (ISCO-08) klassifiziert. Diese Einordnung gliedert die Berufe in eine hierarchische Rangordnung und ermöglicht ferner die internationale Vergleichbarkeit der Berufsbezeichnungen. Zunächst wurden diejenigen Berufe klassifiziert, bei welchen eine klare Zuweisung zu den Berufskategorien nach ISCO-08 möglich war. Dabei handelte es sich insbesondere um Lehr- sowie Fachkräfte im Bereich Fitness und Sport. In einem zweiten Schritt erfolgte danach die Eingliederung der unklaren Berufe mit Hilfe der Erläuterungen zur ISCO-08. In diesen Erläuterungen finden sich Definitionen und Beispiele zu den einzelnen Berufsgruppen, welche die Klassifizierung erleichtern sollen. Daneben stellte sich auch Google als sehr hilfreiches Tool zur Klärung ungenauer Berufsbezeichnungen heraus. Auch die französischen Berufsbezeichnungen wurden mittels der deutschen Version der ISCO-08 durch Übersetzungen sowie durch Recherche ermittelt. Nach diesen Schritten blieben weiterhin zahlreiche unklare Fälle bestehen, welche notiert und in einer Besprechung des ganzen Projektteams diskutiert wurden, um gemeinsam Lösungen für diese Unklarheiten zu finden. Letztendlich konnten diese nicht eindeutig kategorisierbaren Berufsbezeichnungen auf rund 19 Fälle reduziert werden. In SPSS wurde zu jeder genannten Tätigkeit (aktuelle Tätigkeit, 1. Tätigkeit, usw.) eine dazugehörige ISCO-08 Variable erstellt. Zudem befinden sich zahlreiche Berufe der Probanden außerhalb des Tätigkeitsfeldes Sport. Diese sollten ebenfalls genauer bestimmt und definiert werden. Dazu wurde die vom BFS veröffentlichte Systematik der Wirtschaftszweige (NOGA) herangezogen, welche Unternehmen bzw. Arbeitsstätten aufgrund ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit einheitlich zu gruppieren versucht. Für die Teilstudie BASIS wurde einerseits eine Grobstrukturierung (Unterteilung in 21 Abschnitte) sowie andererseits eine etwas detailliertere Klassifizierung in 99 sogenannte Abteilungen vorgenommen. So wird ein Informatiker beispielsweise in die Abteilung 62 (Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie) abgelegt, welche wiederum dem Abschnitt J (Information und Kommunikation) untergeordnet ist. Ähnlich wie bei der Berufsklassifikation nach ISCO stehen auch hier auf der Webseite des BFS diverse

Arbeitsinstrumente zur Verfügung, welche die Klassifikation unterstützen sollen. Neben der Struktur der NOGA kann darüber hinaus auf Erläuterungen zugegriffen werden, welche jeden Wirtschaftszweig detaillierter umschreiben.

Um nicht nur die Vergleichbarkeit zwischen den Absolventenkohorten, sondern auch zu anderen Absolventenstudien (z.B. BFS, 2011a, 2011b) zu gewährleisten, wurden für die Analyse zudem jeweils zwei fixe Zeitpunkte nach Abschluss des sportwissenschaftlichen Studiums (t) bestimmt: ein Jahr nach Studienabschluss ($t + 1$) und fünf Jahre nach Studienabschluss ($t + 5$). Diese Zeitpunkte stehen jeweils für bestimmte Entwicklungsphasen eines Berufsverlaufs. So ist davon auszugehen, dass sich die Absolventen zum Zeitpunkt $t + 1$ noch in der Übergangs- bzw. Explorationsphase befinden und es sich mehrheitlich um die erste Stelle nach dem Studium handelt (Berufseinstieg). Zum Zeitpunkt $t + 5$ dürften sich die Absolventen im Arbeitsmarkt etabliert haben. Das heißt, der Übergangsprozess sollte bei den Absolventen abgeschlossen sein und jede Person sollte (idealerweise) eine den Wünschen entsprechende Stelle auf dem Arbeitsmarkt gefunden haben. Hatte eine Person zum relevanten Zeitpunkt mehrere Stellen angegeben, so wurde diejenige mit dem höchsten Anstellungsumfang gewählt. Sämtliche Daten dieser Stelle wurden anschließend kopiert und stellen die Datengrundlage für den Zeitpunkt Abschluss plus 1 Jahr, bzw. plus 5 Jahre dar. Für die Teilstudie BASIS Future, die sich ausschließlich mit dem Berufseintritt von Absolventen befasst, ist lediglich der Zeitpunkt $t + 1$ maßgebend.

6.4.5 Datenauswertung

Die Datenauswertung erfolgte mit dem Statistik-Programm SPSS, für spezifische ereignisanalytische Auswertungen wurde die Analysesoftware Stata verwendet. Neben Verfahren der deskriptiven Statistik wurden zur Datenanalyse auch Methoden der einfachen und komplexen Inferenzstatistik eingesetzt. Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung werden vorwiegend Fragestellungen bearbeitet, für die zuvor keine explizit formulierten Hypothesen abgeleitet wurden. Somit erfüllt die Inferenzstatistik im Rahmen der vorliegenden Untersuchung nicht die Funktion der kontrollierten Verallgemeinerung der Stichprobe auf die Population. Trotzdem scheint es zur Ergänzung von Unterschiedsprüfungen bezüglich der Bedeutsamkeit eines Effekts gerechtfertigt, explorative Signifikanztests durchzuführen.

Die verlaufsorientierte Auswertung von Karrieredaten erfordert neben herkömmlichen statistischen Verfahren spezifische ereignisanalytische Auswertungsmethoden, wie sie in der Lebensverlaufsforschung zur Anwendung kommen. Ereignisanalytische Verfahren ermöglichen auf der Grundlage von Längsschnittdaten die statistische und graphische Beschreibung von Veränderungsprozessen und Wandlungstendenzen (Mayer, 1990). Das statistische Grundmodell der Ereignisanalyse untersucht

die Länge von Zeitintervallen (= Episoden) zwischen aufeinanderfolgenden Zustandswechseln bzw. Ereignissen (z.B. Dauer der Ausbildung). Zur Ermittlung von beruflichen Karrieremustern liegt es zudem nahe, auf clusteranalytische Verfahren zurückzugreifen. Die wesentlichen methodischen Schritte der Clusteranalyse sowie der Umgang mit den zur Klassifizierung erforderlichen spezifischen Sequenzmustern der Verlaufsdaten (Anwendung des Verfahrens der Optimal Matching Analyse) werden im Zusammenhang mit der Analyse von beruflichen Karrieremustern und Prüfung der Destandardisierungsthese gesondert erläutert.

6.5 Qualität der Stichprobe

Hinsichtlich der Repräsentativität der Stichprobe wurden Population und Stichprobe für die Merkmale Ausbildungsinstitution, Kohorte und Geschlecht verglichen (Tabelle 6, Tabelle 7 und Tabelle 8). Einerseits wurde ermittelt, inwieweit die befragten Personen (Stichprobe) die Population 1 repräsentieren und andererseits, ob sich in den erreichten Personen (Population 2) die Population 1 widerspiegelt. Es wurde also auch geprüft, ob sich bereits durch die Adressrekrutierung eine verzerrte Stichprobe ergibt. Dies könnte z.B. mit der häufiger auftretenden Namensänderung bei Frauen nach der Heirat zusammenhängen; denn dadurch stimmt der Name beim Abschluss des Studiums nicht mehr mit dem aktuellen Namen überein und die Adressrecherche wird erschwert. Zwischen Population 1 und 2 zeigen sich keine signifikanten Unterschiede. Dasselbe gilt für den Vergleich der Population 2 und der Stichprobe. Die 1980er und die 2010er Kohorten sind leicht überrepräsentiert, während die 2000er Kohorte etwas unterrepräsentiert ist. Aufgrund dieser nur geringfügigen Abweichungen wurde auf eine Gewichtung der Daten verzichtet. Hinsichtlich der 2000er Kohorte ist anzumerken, dass diese Untergruppe zum einen 255 Absolventen mit einem Turn- und Sportlehrerdiplom und zum anderen 201 Absolventen eines Lizentiats- oder Masterstudiengangs umfasst.

Trotz der Erinnerungsschreiben haben viele Personen der Grundgesamtheit den Fragebogen nicht ausgefüllt bzw. hatten sich noch nie eingeloggt. Mit Blick auf die Selektivität der Stichprobe wurde weiterhin eruiert, ob sich diese Personen signifikant von den andern, welche den Fragebogen ausgefüllt hatten, unterscheiden (Couper & Coutts, 2004). Es sind verschiedene Konsequenzen der Antwortverweigerung denkbar, z.B. überproportionale Antworthäufigkeit von (un-)zufriedenen Personen, von Personen in bestimmten Tätigkeitsfeldern.

Tabelle 6: Repräsentativität der Stichprobe bezüglich Geschlecht

	Population 1		Population 2		Stichprobe	
	N	%	n	%	n	%
Männlich	2'188	57.0	1'978	58.3	940	57.0
Weiblich	1'653	43.0	1'412	41.7	709	43.0
Gesamt	3'841	100.0	3'390	100.0	1'649	100.0

$$\chi^2 = 1.61; p = .44$$

Tabelle 7: Repräsentativität der Stichprobe bezüglich Kohorte

	Population 1		Population 2		Stichprobe	
	N	%	n	%	n	%
1980er	769	20.0	648	19.1	372	21.8
1990er	637	16.5	551	16.2	277	16.3
2000er	1'167	30.3	967	28.4	456	26.8
2010er	1'279	33.2	1'234	36.3	598	35.1
Gesamt	3'852	100.0	3'400	100.0	1'703	100.0

$$\chi^2 = 15.08; p = .020; V = .03$$

Tabelle 8: Repräsentativität der Stichprobe bezüglich Ausbildungsinstitution

	Population 1		Population 2		Stichprobe	
	N	%	n	%	n	%
Universität Basel	567	14.7	489	14.4	236	13.9
Universität Bern	730	19.0	669	19.7	336	19.7
Universität Fribourg	94	2.4	94	2.8	46	2.7
Universität Genf	187	4.9	174	5.1	84	4.9
Universität Lausanne	737	19.1	668	19.6	352	20.7
Eidgenössische Hochschule für Sport, Magglingen	272	7.1	242	7.1	123	7.2
Universität Neuchâtel	98	2.5	86	2.5	44	2.6
ETH Zürich	1'167	30.3	978	28.8	482	28.3
Gesamt	3'852	100.0	3'400	100.0	1'703	100.0

$$\chi^2 = 5.98; p = .96$$

Non-Responder

Mit Blick auf das Problem der Stichprobenselektivität aufgrund von Antwortverweigerung wurden aus allen angeschriebenen Absolventen, die sich nie in den Fragebogen eingeloggt hatten (Non-Responder), zufällig ausgewählte Personen telefonisch kontaktiert.²¹ Zu diesem Zweck wurde im Rahmen der Studie BASIS ein Kurzfragebogen konstruiert, welcher lediglich zentrale Merkmale der Befragung erfasste (Fragen zur aktuellen Hauptberufstätigkeit, zur Berufseinstiegsstelle, Zufriedenheit) und nach den Gründen der Verweigerung fragte. Schlussendlich lagen telefonische Befragungen von $n = 78$ Personen vor, wobei sich nur 43 Personen (55%) zur Beantwortung des Kurzfragebogens bereit erklärten. Es liegen aber Antworten bezüglich der Gründe der Verweigerung von allen 78 Personen vor. Als Hauptursachen für eine Verweigerung nannten die Befragten *keine Zeit* (34.6%), *Beantwortung vergessen* (25.6%), *Anschreiben verloren/nicht erhalten* (14.1%) und *falsche Person* (7.7%). Letzteres deutet darauf hin, dass trotz sorgfältiger Adressrecherchen Personen angeschrieben wurden, die zwar unter dem gleichen Namen im Telefonbuch eingetragen sind, aber nie ein sportwissenschaftliches Studium absolviert haben. Die Gründe für die Verweigerung deuten darauf hin, dass die Non-Responder keine selektive Teil-Population darstellen. Zudem lassen sich bezüglich des beruflichen Werdegangs und der Berufsfelder keine nennenswerten Unterschiede zwischen den Mitgliedern der Stichprobe und den Non-Respondern feststellen, so dass eine Selektivität der Stichprobe weitgehend ausgeschlossen werden kann. Insgesamt kann die generierte Stichprobe als repräsentativ betrachtet werden.

21 Dazu wurde aus der Adressliste aller Non-Responder proportional zur Anzahl der Absolventen der verschiedenen Institute jede zehnte Person per Telefon kontaktiert.

IV Ergebnisse

7 Zur aktuellen beruflichen Situation

Das folgende Kapitel widmet sich der *aktuellen beruflichen Situation der Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge*. Hierbei soll ein Überblick gegeben werden, wie sich die Tätigkeitsfelder und Beschäftigungsverhältnisse gegenwärtig gestalten und inwiefern prekäre und instabile Beschäftigungssituationen, wie sie in anderen Absolventenstudien aufgezeigt wurden, auch für Schweizer Sportwissenschaftler vorliegen. Die kohortenspezifische Datenstruktur berücksichtigt dabei sowohl Absolventen der 1980er und 1990er Kohorten, die bereits seit längerem im Arbeitsmarkt verweilen und entsprechend berufstätig sind, als auch Absolventen der beiden jüngeren Kohorten, die nach 2000 eine Beschäftigung aufgenommen haben. Im Einzelnen interessieren folgende Aspekte:

- Aktuelle Berufsfelder, Tätigkeitsbereiche sowie -funktionen der Absolventen,
- Qualifikationsangemessenheit der aktuellen Tätigkeitsbereiche,
- die spezifischen Anstellungsbedingungen (Befristung, Umfang) sowie die Bezahlung,
- die Zufriedenheit mit der aktuellen beruflichen Situation.

7.1 Berufsfelder der aktuellen Tätigkeit im Überblick

Der Arbeitsmarkt für Sportwissenschaftler lässt sich in schulische sowie außerschulische Tätigkeitsfelder differenzieren. Darüber hinaus ist davon auszugehen, dass Absolventen zum Teil auch in Arbeitsmärkten ohne expliziten Sportbezug eine Anstellung annehmen. Im Folgenden wird die aktuelle berufliche Tätigkeit der Absolventen differenziert nach den drei Berufsfeldern (1) Sport an Schulen, (2) außerschulischer Sport und (3) außerhalb Sport beleuchtet. Zunächst wird deutlich, dass mehr als die Hälfte (53.5%) der untersuchten Absolventen eines sportwissenschaftlichen Hochschulstudiums als Sportlehrkraft an Schulen tätig sind. Etwa ein Viertel (26.9%) hat eine Stelle im außerschulischen Sport und knapp ein Fünftel (19.6%) arbeitet in Bereichen, die keinen unmittelbaren Sportbezug aufweisen (Tabelle 9). Diese Angaben beziehen sich jeweils auf die Hauptberufstätigkeit. Mit Blick auf die aktuelle Tätigkeit stellt somit das Berufsfeld Sportlehrkraft an Schulen nach wie vor den zentralen Tätigkeitsbereich für Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge dar. In Bezug auf die einzelnen Absolventenkohorten zeigen sich allerdings deutliche Unterschiede. Insbesondere die Befragten der 2010er Kohorte sind relativ betrachtet deutlich weniger in der Schule (36%), dafür häufiger im

außerschulischen Sport (39%) tätig. Ähnliche Unterschiede ergeben sich für die Betrachtung differenziert nach Studienabschluss (Tabelle 10). Dies ist darauf zurückzuführen, dass sich die 1980er und die 1990er Kohorten aus Personen mit dem Abschluss Diplom Turn- und Sportlehrer konstituieren, der traditionell auf das Berufsfeld Schule vorbereitet. Die jüngeren Absolventenkohorten (ab 2004) mit den Abschlüssen Lizentiat sowie Bachelor- und Master weisen hingegen eine breitere Berufsfeldorientierung mit entsprechenden Profilbildungen auf, die stärker auf außerschulische Bereiche des Sports abzielen. Dies dürfte zum einen auf das insgesamt gewachsene Stellenangebot in außerschulischen Bereichen und zum anderen auf die beschränkte Stellenzahl an Schulen – bei gleichzeitig gestiegenen Absolventenzahlen – zurückzuführen sein.

Tabelle 9: Aktuelle Berufsfelder, differenziert nach Absolventenkohorte

Kohorte	Sport an Schulen		Außerschulischer Sport		Außerhalb Sport	
	n	%	n	%	n	%
1980er	212	57.6	80	21.7	76	20.7
1990er	174	64.0	55	20.2	43	15.8
2000er	247	55.5	121	27.2	77	17.3
2010er	108	36.0	117	39.0	75	25.0
Gesamt	741	53.5	373	26.9	271	19.6

$$\chi^2 (6, 1'385) = 56.59; p < 0.0005; V = 0.14$$

Tabelle 10: Aktuelle Berufsfelder, differenziert nach dem höchsten sportwissenschaftlichen Studienabschluss

Abschluss	Sport an Schulen		Außerschulischer Sport		Außerhalb Sport	
	n	%	n	%	n	%
Diplom Turn- und Sportlehrer	537	60.5	192	21.6	159	17.9
Lizentiat, Bachelor, Master	204	41.0	181	36.4	112	22.6

$$\chi^2 (2, 1'385) = 51.87; p < 0.0005; V = 0.19$$

Weiterhin zeigen sich geschlechtsspezifische Unterschiede (Tabelle 11). Es ist hervorzuheben, dass der Frauenanteil im Berufsfeld Sport an Schulen etwas geringer ausfällt. Hingegen sind Absolventinnen häufiger im außerschulischen Sport (28.9%) oder außerhalb des Sports (22.5%) beruflich tätig.

Unterschiede hinsichtlich der Verteilung über die drei Berufsfelder ergeben sich auch für die beiden Sprachregionen (Tabelle 12). Die Absolventen aus den

sportwissenschaftlichen Instituten der Westschweiz sind zu einem deutlich größeren Anteil (ca. 62%) als Sportlehrkräfte in Schulen tätig. Dagegen ist nur jeweils etwa ein Fünftel in außerschulischen Sportorganisation und ein Sechstel außerhalb des Sports tätig. Die Absolventen von Hochschulen der Deutschschweiz arbeiten zu einem geringeren Anteil in der Schule (51%), dafür häufiger im außerschulischen Sport (29%). Demzufolge spielt die Schule als Arbeitsplatz für Absolventen des Fachs Sport in der Romandie gegenwärtig eine relativ große Rolle und es scheint zudem ausreichend Stellen an Schulen zu geben. Jedoch ist zu berücksichtigen, dass die curricularen Rahmenbedingungen und kantonalen Einstellungsbedingungen von Kanton zu Kanton (föderale Zuständigkeiten der Kantone) unterschiedlich ausgestaltet sind.

Tabelle 11: Aktuelle Berufsfelder, differenziert nach Geschlecht

Geschlecht	Sport an Schulen		Außerschulischer Sport		Außerhalb Sport	
	n	%	n	%	n	%
Männlich	462	57.0	207	25.5	142	17.5
Weiblich	277	48.6	165	28.9	128	22.5

$$\chi^2(2, 1'381) = 10.03; p = 0.007; V = 0.09$$

Tabelle 12: Aktuelle Berufsfelder, differenziert nach Sprachregion der Hochschule der Absolventen

Sprachregion	Sport an Schulen		Außerschulischer Sport		Außerhalb Sport	
	n	%	n	%	n	%
Deutschschweiz	487	50.5	280	29.0	198	20.5
Romandie	241	61.5	85	21.7	66	16.8

$$\chi^2(2, 1'357) = 13.82; p = 0.001; V = 0.10$$

7.1.1 Berufsfeld Sport an Schulen

Betrachtet man das Berufsfeld Sport an Schulen differenzierter, so zeigt sich, dass knapp die Hälfte der Sportlehrkräfte (47%) ausschließlich das Schulfach Sport unterrichtet, wohingegen 53% noch in mindestens einem weiteren Fach tätig sind. Hierbei ist der Anteil der Sportlehrerinnen, die kein anderes Fach unterrichten, mit 52.9% etwas höher als bei ihren männlichen Kollegen. Differenziert nach Absolventenkohorten fällt auf, dass bei der 2000er Kohorte der Anteil an Monofachlehrern etwas höher

ist als bei den Absolventen der 1980er und 1990er Jahre. Die Verteilung auf die einzelnen Schulstufen zeigt, dass knapp die Hälfte in der Sekundarstufe 1 im Fach Sport tätig ist (Abbildung 9). Etwa 25% unterrichten in der Sekundarstufe 2 an einem Gymnasium und ungefähr 18% an einer Berufsschule. Dabei ist zu beachten, dass etwa ein Sechstel auf mehreren Stufen Sportunterricht erteilt. Der Anteil derjenigen, die am Gymnasium unterrichten, ist in der Westschweiz etwas geringer, wohingegen sich bezüglich Geschlecht und Absolventenkohorte keine nennenswerten Differenzen ergeben. Neben der Lehrtätigkeit im Schulfach Sport nimmt knapp ein Viertel der Befragten zusätzliche Aufgaben im administrativen und organisatorischen Bereich der Schulen wahr.

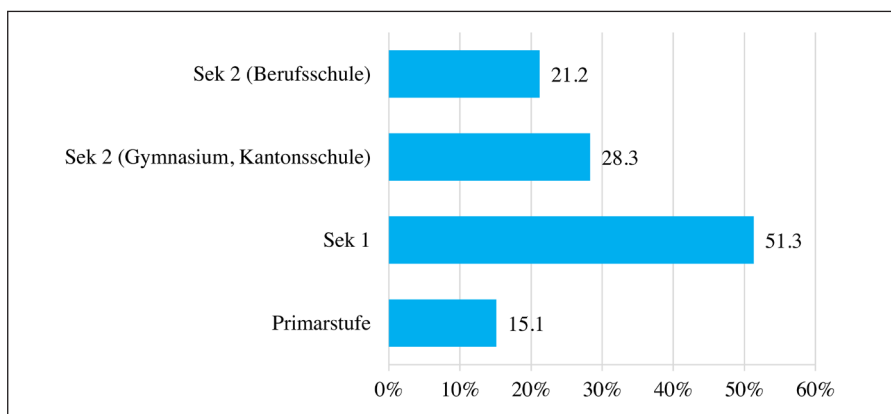


Abbildung 9: Verteilung der Lehrtätigkeit nach Schulstufen; $n = 814$ (Mehrfachantworten möglich)

7.1.2 Die Berufsfelder im außerschulischen Sport

Die Berufsfelder im außerschulischen Sport sind durch eine große Vielfalt gekennzeichnet. Darin spiegelt sich wider, dass der Sport in anderen gesellschaftlichen Feldern im vergangenen Jahrzehnt stark an Bedeutung gewonnen hat, z.B. in den Bereichen Gesundheit, Medien, Tourismus (z.B. Lück-Schneider, 2008; Ursprung & Matter, 2005). Infolge dessen hat sich im Schweizer Sportsystem eine Vielzahl verschiedener Beschäftigungsfelder mit Sportbezug ausdifferenziert, in denen die befragten Absolventen – bezogen auf ihre Hauptberufstätigkeit – tätig sind (Tabelle 13). Es sind vier Bereiche hervorzuheben, in denen jeweils mehr als 10% im außerschulischen Sport beruflich tätig sind:

- (1) Knapp ein Viertel arbeitet gegenwärtig an einer Hochschule,
- (2) 15.9% haben eine Stelle bei Sportvereinen oder Sportverbänden,
- (3) etwa 14.5% der Absolventen sind in Einrichtungen des Gesundheitsbereichs beschäftigt und

(4) bei Sportämtern von Bund, Kantonen und Gemeinden sind knapp 12% tätig. Zudem haben sich ca. 9% der Absolventen im Dienstleistungssektor Sport selbstständig gemacht. Die übrigen Befragten arbeiten in folgenden Bereichen des kommerziellen Sports: bei kommerziellen Sportanbietern (z.B. Fitnessstudios, Bewegungszentren; 8.6%), in Unternehmen im Bereich Produktion und Handel von Sportartikeln (3.5%), bei Agenturen im Bereich Sportmarketing (2%); oder sie sind in journalistischer Funktion bei Medienunternehmen (3.2%) oder im Tourismusbereich (1.6%) tätig. Bezüglich der Bedeutung der einzelnen außerschulischen Tätigkeitsbereiche ist festzuhalten, dass die beiden jüngeren Absolventenkohorten überproportional in den Bereichen Gesundheit sowie Vereins- und Verbandswesen tätig sind, diese Berufsfelder damit offensichtlich in den letzten Jahren gewachsen sind.

Tabelle 13: Tätigkeitsfelder in Organisationen/Institutionen des außerschulischen Sports

Institutionen	N	%
Hochschule	87	23.5
Sportverein/-verband	59	15.9
Einrichtung im Bereich Gesundheit (Therapie, Reha usw.)	54	14.6
Sportamt (Bund, Kanton, Gemeinde)	43	11.6
Selbstständig	34	9.1
Kommerzielle Sportanbieter	32	8.6
Medienunternehmen	12	3.2
Unternehmen im Bereich Sportartikel	13	3.5
Tourismusbetrieb	6	1.6
Agenturen im Bereich Sportmarketing	7	1.9
Andere	23	6.2
Gesamt	370	100.0

7.1.3 Berufsfelder außerhalb des Sports

Auch die Tätigkeitsbereiche derjenigen Absolventen, die nicht im Feld des Sports arbeiten, sind sehr vielfältig. Dabei ergeben sich auf der Grundlage der Allgemeinen Systematik der Wirtschaftszweige (NOGA) des BFS vor allem drei übergeordnete Berufsfelder (Tabelle 14). Etwas mehr als ein Viertel ist der Kategorie Erziehung und Unterricht zuzuordnen (26.3%). Die Mehrzahl dieser Berufsgruppe sind Lehrer an Schulen, die nicht mehr im Sport, sondern nur noch in anderen Fächern unterrichten. Ein kleinerer Teil bekleidet auch Führungspositionen im schulischen Bereich (z.B. Schulleiter) oder ist im Hochschulbereich ohne Fachbezug zum Sport tätig. Knapp ein Drittel arbeitet im Bereich freiberuflicher, wissenschaftlicher und technischer Dienstleistungen, wobei neben wissenschaftlichen Positionen als Berufstätigkeiten

insbesondere Geschäftsführung, Projektleitung und Management genannt wurden. 16.7% ist im Gesundheits- und Sozialwesen tätig, z.B. als Physiotherapeut, in der Gesundheitsförderung oder im Bereich Therapie.

Tabelle 14: Klassifizierung der Berufe außerhalb des Sports (nach NOGA)

Kategorisierung nach NOGA (n > 5)	n	%
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (Projektleiter, Schulleiter, wissenschaftlicher Mitarbeiter, Historiker, Architekt, usw.)	73	29.1
Erziehung und Unterricht (Lehrer, Sozialpädagoge, usw.)	66	26.3
Gesundheits- und Sozialwesen (Physiotherapeut, Psychologe, Prävention, Gesundheitsförderung, Therapeuten, usw.)	42	16.7
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (kaufmännischer Angestellter, HR, Personalassistent, usw.)	16	6.4
Information und Kommunikation (IT Manager, Projektleiter IT, Informatiker, Journalist, usw.)	11	4.4
Erbringung von Finanz- und Versicherungsleistungen (Sachbearbeiter Finanzen, Finanzberater, Anlageberater, usw.)	9	3.6
Verkehr und Lagerei (Pilot, Flugverkehrsleiter, Lastwagenchauffeur, usw.)	9	3.6
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung (Gemeinderat, Verwaltungsangestellter, usw.)	8	3.2
Sonstige	33	13.1
Gesamt	251	100.0

7.2 Funktionsbereiche und Aufgabenfelder

Ein großer Teil der Absolventen ist im Rahmen der beruflichen Position vorwiegend mit Lehrtätigkeiten betraut (Tabelle 15). Es geben etwas mehr als die Hälfte der Befragten die praktische und theoretische Lehrtätigkeit als ihren Hauptfunktionsbereich an. Etwa ein Fünftel der angestellten Personen ordnen ihren Aufgabenbereich vor allem der organisatorisch-administrativen Arbeit zu, wobei hier noch in Aufgabenbereiche mit Führungsverantwortung (14.2%) und ohne Führungsverantwortung (7.4%) zu unterscheiden ist. Etwa 10% der Befragten haben beratende Funktionen inne, und 6.9% üben eine Trainertätigkeit aus. Insgesamt ist hervorzuheben, dass vielfach zwei oder mehrere Aufgabenfelder gleichzeitig eine Rolle spielen.

Weiterhin ist davon auszugehen, dass die Funktions- und Aufgabenbereiche der Absolventen in Abhängigkeit von den verschiedenen sportbezogenen Tätigkeits-

feldern differieren (Abbildung 10). Erwartungsgemäß zeigt sich, dass im Berufsfeld *Schule* vor allem Lehrtätigkeiten ausgeübt werden. Zudem spielen Aspekte der Organisation und Administration mit und ohne Führungsverantwortung eine zentrale Rolle. Das Berufsfeld *Sportverein/-verband* ist durch eine hohe Bedeutung organisatorisch-verwaltender Tätigkeiten gekennzeichnet. Zudem sind Trainertätigkeiten, also die Betreuung von Sportlern im Wettkampfsport sowie die Leitung von Kursen ebenfalls wichtig, wobei häufig mehrere Funktionen gleichzeitig ausgeübt werden. Die Tätigkeitsprofile in der *öffentlichen Sportverwaltung (Sportamt)* sind im hohen Maße durch organisatorisch-administrative Aufgaben geprägt, wobei diese häufig mit Führungsverantwortung, also der Leitung eines Amtes oder einer Abteilung, verknüpft sind. Zum Teil werden gleichzeitig Lehrtätigkeiten sowie Beratungs- und Betreuungsaufgaben übernommen. In *kommerziellen Sporteinrichtungen* scheinen Trainertätigkeiten, also die Durchführung von Kursen, z.B. als Fitnessinstructor, bedeutsam zu sein. Aber auch beratende sowie organisatorisch-administrative Aufgaben werden häufiger übernommen. Im Berufsfeld *Hochschule* spielen erwartungskonform vor allem Lehrtätigkeiten, aber auch Forschungstätigkeiten eine zentrale Rolle. Knapp 25% geben als Hauptfunktion ihrer Tätigkeit Training, Beratung und Betreuung an (z.B. Universitätssport) an. Die Tätigkeitsprofile in *Gesundheitseinrichtungen* sind im Wesentlichen durch die Anwendung therapeutischer und rehabilitativer Maßnahmen einerseits und von Betreuungs- und Beratungsleistungen gekennzeichnet.

Tabelle 15: Funktions- und Aufgabenbereiche im Rahmen der ausgeübten Tätigkeit

	n	%
Lehrtätigkeit praktisch & theoretisch	872	52.0
Organisation/Administration (mit Führungsverantwortung)	238	14.2
Beratung & Betreuung	171	10.2
Organisation/Administration (ohne Führungsverantwortung)	125	7.4
Trainertätigkeit	116	6.9
Forschung	79	4.7
Therapie & Rehabilitation	59	3.5
Journalismus	16	1.0
Andere	2	0.1
Gesamt	1'678	100.0

Es zeigt sich also, dass es innerhalb verschiedener sportbezogener Berufsfelder keine klaren Tätigkeitsprofile gibt, sondern vielfach mehrere Funktionen und Aufgabenbereiche gleichzeitig auf einer Stelle zu erfüllen sind.

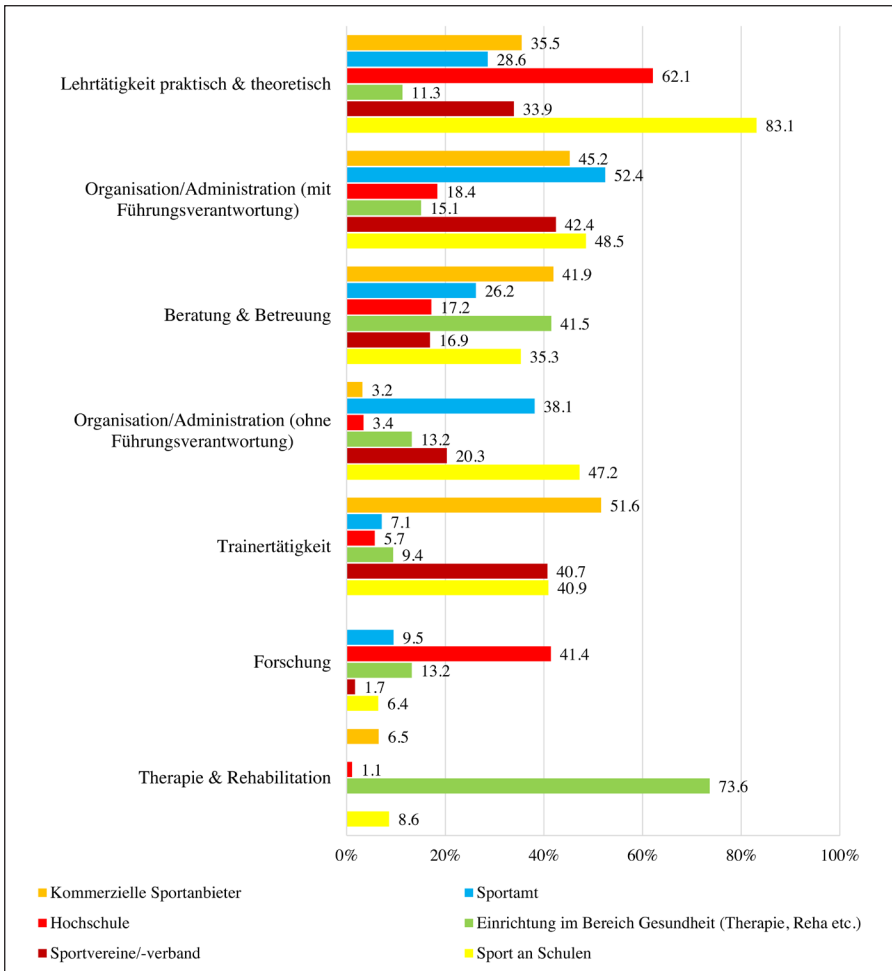


Abbildung 10: Funktions- und Aufgabenbereiche, differenziert nach Tätigkeitsfeldern (Mehrfachnennungen möglich)

7.3 Qualifikationsangemessenheit der Beschäftigung

Im Folgenden wird die Qualifikationsangemessenheit der aktuellen Tätigkeit genauer beleuchtet, wobei zwischen Ausbildungsniveauadäquanz und Ausbildungsadäquanz zu unterscheiden ist (Fehse & Kerst, 2007). Ausbildungsniveauadäquanz liegt vor, wenn Erwerbstätigkeit einen Hochschulabschluss voraussetzt. Ausbildungsadäquanz

liegt dann vor, wenn Absolventen in Tätigkeitsfeldern tätig sind, für die sie eine fachspezifische (sportwissenschaftliche) Ausbildung benötigen. Dies ist insofern von Bedeutung, da verschiedene Studien darauf verweisen, dass Sportwissenschaftler immer häufiger qualifikationsunangemessene Beschäftigungsverhältnisse eingehen, also Stellen antreten, für die keine universitäre Ausbildung vorausgesetzt wird und zudem häufig außerhalb des Sports eine Anstellung finden (z.B. Mrazek & Hartmann-Tews, 2010; Thiel & Cachay, 2004). Dementsprechend wurde zunächst danach gefragt, ob für die aktuelle Tätigkeit ein Hochschulabschluss erforderlich war. Mehr als ein Viertel der Absolventen (26.7%) gibt an, dass aus ihrer Sicht für die aktuelle Tätigkeit kein Hochschulabschluss notwendig war, wobei sich deutliche Unterschiede zwischen den drei Berufsfeldern ergeben (Abbildung 11). Für eine Tätigkeit als Sportlehrer ist in der Regel ein Hochschulabschluss als formale Einstellungsbedingung notwendig (83.7%), wohingegen in den untersuchten Tätigkeitsfeldern außerhalb des Sports (41%) und im außerschulischen Sport (36%) ein abgeschlossenes Studium offensichtlich vielfach nicht obligatorisch ist. Die Bedeutung eines abgeschlossenen Studiums für eine Anstellung ist vor allem bei kommerziellen Sportunternehmen, im Bereich Tourismus, wie auch bei Vereinen und Verbänden relativ gering. Differenziert nach Kohorten zeigt sich, dass die 2010er Kohorte gegenwärtig in einem höheren Maße nicht ausbildungsniveauadäquate Stellen innehat (Abbildung 12). Dies ist vor allem auf die deutlich geringeren Beschäftigungsanteile im Bereich Sportlehrpersonen an Schulen zurückzuführen.

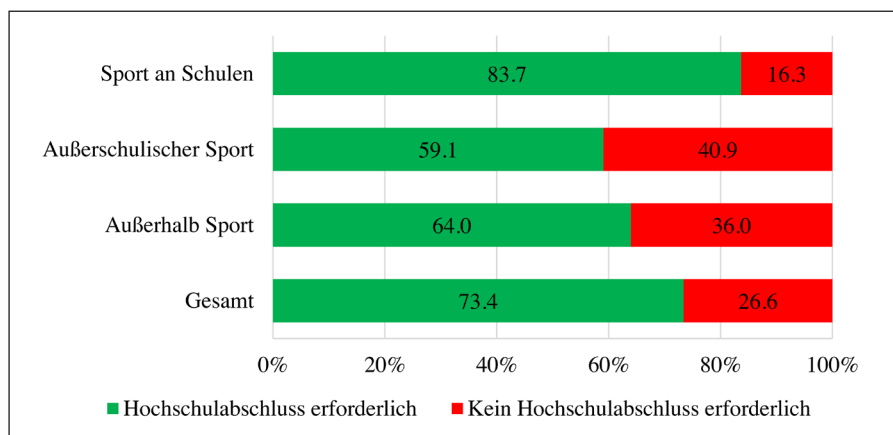


Abbildung 11: Ausbildungsniveauadäquanz der aktuellen Anstellung, differenziert nach Berufsfeldern; $\chi^2 (2, 1'279) = 84.25; p < 0.0005; V = 0.26$

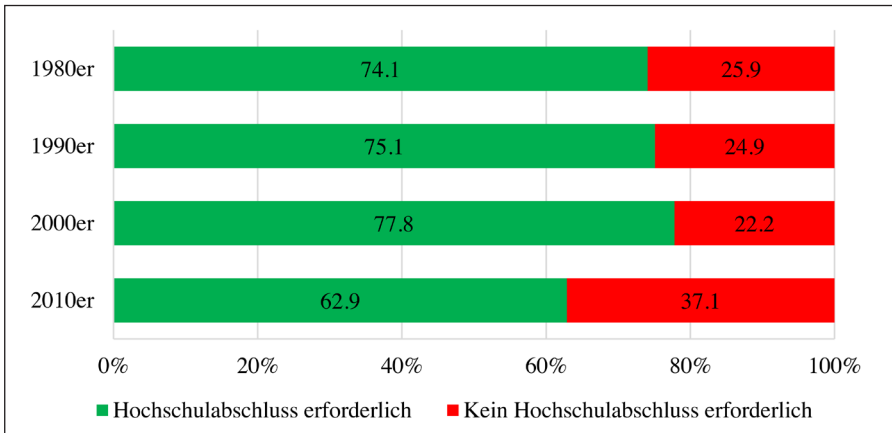


Abbildung 12: Ausbildungsniveauidäquanz der aktuellen Anstellung, differenziert nach Kohorten; $\chi^2(3, 1'288) = 19.06$; $p < 0.0005$; $V = 0.12$

Darüber hinaus wurde zur Bestimmung der Ausbildungsadäquanz bei den ausbildungsniveauidäquat Beschäftigten gefragt, ob ein Abschluss in Sportwissenschaft verlangt wurde. Dabei waren folgende drei Antwortmöglichkeiten gegeben: *ja, ausschließlich; auch verwandte Fächer; nein*. Knapp 60% der Befragten antworteten, dass ausschließlich ein Abschluss im Fach Sport erforderlich war (Abbildung 13). Bei etwa einem Fünftel war zumindest ein Abschluss in einem verwandten Fach verlangt, während ebenfalls ein ca. Fünftel angab, dass kein sportwissenschaftliches Studium notwendig war. Erwartungsgemäß zeigen sich deutliche Unterschiede hinsichtlich der übergeordneten Berufsfelder. Während im Bereich Sport an Schulen in der Regel ein Hochschulabschluss im Fach Sport oder teilweise in verwandten Fächern zwingende Voraussetzung für eine Anstellung ist, gilt dies für Berufsfelder außerhalb des Sports gerade nicht. Bei einer Anstellung im Bereich des außerschulischen Sports spielt ein abgeschlossenes sportwissenschaftliches Studium – sofern ein Hochschulabschluss notwendig – durchaus eine relativ wichtige Rolle. Für mehr als die Hälfte der Absolventen war ein Sportstudium offensichtlich eine notwendige Voraussetzung bei ihrer aktuellen Stelle. Dieses Ergebnis deutet darauf hin, dass Absolventen der Sportwissenschaft bei Bewerbungen auf Stellen im außerschulischen Sport zwar mit der Konkurrenz aus anderen Fächern rechnen müssen, die potenziellen Arbeitgeber jedoch durchaus besonderen Wert auf sportbezogene Kompetenzen legen und entsprechende sportwissenschaftliche Hochschulzertifikate zumindest als gleichwertig einschätzen. Differenziert nach Kohorte zeigt sich, dass vor allem bei den beiden jüngeren Absolventenkohorten eher weniger explizit ein sportwissenschaftlicher Abschluss für die aktuelle Tätigkeit erforderlich ist (Abbildung 14). Allerdings ist zu beachten, dass vor allem die jüngste Absolventenkohorte ganz am Anfang der Berufskarriere

steht und möglicherweise zunächst mit einer nur bedingt adäquaten Stelle zufrieden sein muss.

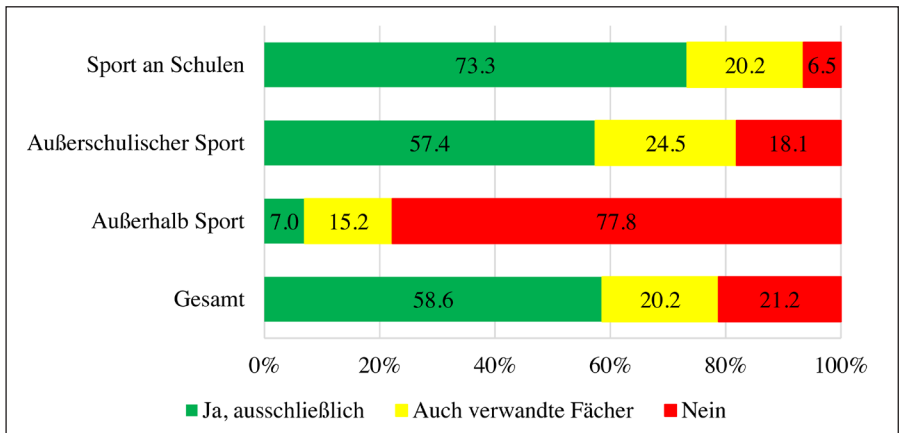


Abbildung 13: Ausbildungsadäquanz der aktuellen Anstellung, differenziert nach Berufsfeldern; $\chi^2 (4, 915) = 394.54$; $p < 0.0005$; $V = 0.46$

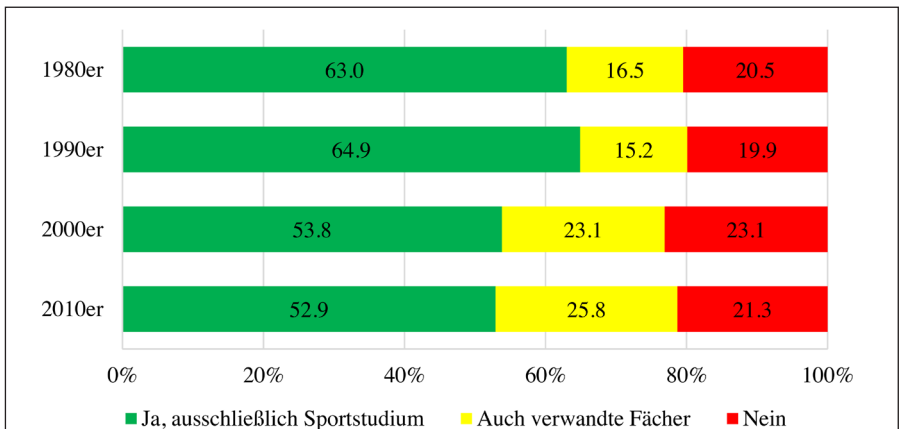


Abbildung 14: Ausbildungsadäquanz der aktuellen Anstellung, differenziert nach Kohorten; $\chi^2 (4, 920) = 12.90$; $p = 0.04$; $V = 0.08$

7.4 Anstellungsbedingungen

7.4.1 Stabilität der Anstellung (Befristung)

Hinsichtlich der Stabilität der aktuellen Anstellung gibt mehr als ein Fünftel (22.7%) der Befragten an, gegenwärtig auf einer befristeten Stelle beschäftigt zu sein. Deutlich fallen dabei die kohortenspezifischen Unterschiede aus (Abbildung 15). Es ist hervorzuheben, dass die Absolventen der 1980er und 1990er Kohorten einen Anteil an befristeten Stellen von weniger als 10% aufweisen. Hingegen ist bei der 2000er Kohorte etwas mehr als ein Viertel und bei der 2010er Kohorte sogar über die Hälfte in befristeten Anstellungsverhältnissen beschäftigt. Dies ist vor allem auf unterschiedliche Längen der Berufskarrieren zurückzuführen (z.T. > 20 Jahre Unterschied), insbesondere die 2010er weist erst eine Berufskarriere von maximal zwei bis drei Jahren auf, wobei die Einstiegsphase in der Regel durch Befristungen in der Anstellung gekennzeichnet ist. Entsprechende Vergleichszahlen des BFS zeigen, dass Absolventen der Sportwissenschaft im Vergleich zu anderen Fächern etwa gleich häufig auf befristeten Stellen beschäftigt sind (BFS, 2011a).

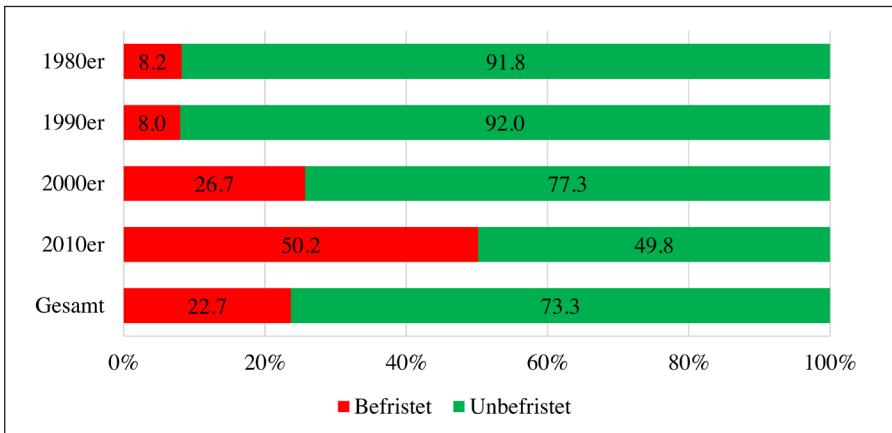


Abbildung 15: Stabilität der aktuellen Anstellung, differenziert nach Kohorten; χ^2 (3, 1'320) = 192.64; $p < 0.0005$; $V = 0.38$

Weiterführende Analysen der Stellenbefristung zeigen, dass nur geringfügige Unterschiede zwischen den drei übergeordneten Berufsfeldern bestehen, wobei in außerschulischen Berufsfeldern der Anteil an unbefristeten Berufspositionen etwas höher liegt (Tabelle 16). Hingegen zeigen sich differenziert nach Studienabschluss deutliche Unterschiede dahingehend, dass die ausgebildeten Diplom Turn- und Sportlehrer – aufgrund ihrer längeren Berufskarriere – erwartungsgemäß die stabilsten Anstellungsverhältnisse aufweisen. Überraschend ist jedoch der vergleichsweise hohe Anteil (gegenüber Bachelorabsolventen) befristeter Anstellungen von

Absolventen mit Masterabschluss. Eine höhere Qualifizierung wird demnach vom Arbeitsmarkt Sport nicht sofort honoriert und führt nicht zwingend zu einer Stabilisierung der Anstellungsbedingungen beim Berufseinstieg. Weiterhin zeigen sich keine Unterschiede hinsichtlich der Ausbildungsniveaudäquanz. Offenbar ist der Hochschulabschluss als Qualifizierungsnachweis für die Stabilität der aktuellen Stelle im Feld des Sports nur wenig ausschlaggebend. Hingegen bestehen Unterschiede bezüglich der Ausbildungsadäquanz, wonach die sportwissenschaftliche Ausbildung eher zur Stabilisierung führt, als wenn kein Fachbezug erforderlich war. Zudem zeigt sich ein signifikanter Geschlechtereffekt, das heißt männliche Absolventen sind häufiger auf unbefristeten Stellen.

Tabelle 16: Stabilität der aktuellen Anstellung, differenziert nach Berufsfeld, Studienabschluss, Ausbildungsniveaudäquanz, Ausbildungsadäquanz und Geschlecht

Variablen	Befristet		Unbefristet		Statistik
	n	%	n	%	
Berufsfeld					
Sport an Schulen	142	20.2	562	79.8	$\chi^2 (2, 1'311) = 5.30;$ $p = 0.07$
Außerschulischer Sport	93	26.4	259	73.6	
Außerhalb Sport	57	22.4	198	77.6	
Studienabschluss					
Diplom Turn- und Sportlehrer	105	12.2	759	87.8	$\chi^2 (3, 1'320) = 191.02;$ $p < 0.0005; V = 0.38$
Lizentiat	29	25.7	84	74.3	
Bachelor	41	38.0	67	62.0	
Master	124	52.8	111	47.2	
Ausbildungsniveaudäquanz					
Ja	217	23.5	705	76.5	$\chi^2 (1, 1'259) = 2.59;$ $p = 0.11$
Nein	65	19.3	272	80.7	
Ausbildungsadäquanz					
Ja, ausschließlich Sport	108	20.7	415	79.3	$\chi^2 (1, 901) = 7.70;$ $p = 0.03; V = 0.09$
Auch verwandte Fächer	56	30.6	127	68.4	
Nein	43	22.1	152	77.9	
Geschlecht					
Männlich	146	18.8	632	81.2	$\chi^2 (1, 1'316) = 15.16;$ $p < 0.0005; V = 0.11$
Weiblich	150	27.9	288	72.1	

Die 2010er Kohorte wurde zudem nach der subjektiven Einschätzung der aktuellen beruflichen Situation gefragt. Etwa ein Viertel gibt an, dass diese wahrscheinlich langfristig stabil sein wird (Tabelle 17). Etwas mehr als die Hälfte spricht von einer

mittelfristig stabilen Beschäftigung und knapp ein Viertel von einer kurzfristigen Übergangssituation. Dabei charakterisieren vor allem Bachelorabsolventen im Masterstudium die aktuelle Stelle als kurzfristige Übergangssituation. Zu den kurzfristigen Übergangssituationen dürften z.B. Aushilfsjobs zählen, denen bereits während des Studiums nachgegangen wurde und die, bis die Wunschstelle gefunden ist, noch beibehalten werden. Vielfach werden offensichtlich – sei es wegen Stellenmangel oder aus Unsicherheit über die persönlichen Berufswünsche – Stellen angenommen, die bewusst nicht der Wunschstelle entsprechen. Solche mittelfristigen Lösungen ermöglichen den Absolventen zunächst den Berufseinstieg, das Sammeln von Berufserfahrung sowie die Sicherung des Lebensunterhalts, bis sich neue und attraktivere Beschäftigungsoptionen ergeben.

Tabelle 17: Subjektive Charakterisierung der aktuellen beruflichen Situation (nur 2010er Kohorte)

	n	%
Als kurzfristige Übergangssituation	64	22.9
Bachelor im Masterstudium	23	35.9
Bachelor nicht im Masterstudium	5	7.8
Master	36	56.3
Als eine Situation, die voraussichtlich mittelfristig Bestand haben wird	144	51.4
Bachelor im Masterstudium	39	27.1
Bachelor nicht im Masterstudium	19	13.2
Master	86	59.7
Als Situation, die vermutlich langfristig stabil sein wird	72	25.7
Bachelor im Masterstudium	9	12.5
Bachelor nicht im Masterstudium	8	11.1
Master	55	76.4
Gesamt	280	100.00
Bachelor im Masterstudium	71	25.4
Bachelor nicht im Masterstudium	32	11.4
Master	177	63.2

7.4.2 Beschäftigungsgrad (Anstellungsumfang)

Bezüglich der Frage des Beschäftigungsgrades (kategorisiert nach BFS) ist zunächst zu beachten, dass etwas mehr als ein Viertel neben der Hauptberufstätigkeit zusätzliche Teilzeitpensen von 10% und mehr bei anderen Arbeitgebern aufweist. Inklusive dieser zusätzlichen Beschäftigungen ergeben sich folgende

Anstellungsumfänge: Etwa 12% der Befragten sind weniger als 50% beschäftigt. Etwas weniger als ein Drittel weist einen Anstellungsgrad zwischen 50% und unter 90% auf und etwas mehr als die Hälfte haben gegenwärtig eine Vollzeitstelle inne. Als Gründe für eine Teilzeitbeschäftigung werden vor allem angegeben: Kinderbetreuung/Haushalt (30%), Zeit für persönliche Interessen (31%), Aus-/Weiterbildung (25%), keine Vollzeitbeschäftigung gefunden (13%). Deutlichere Unterschiede bestehen vor allem zwischen den Absolventenkohorten. Die 2010er Kohorte geht in deutlich geringerem Maße (knapp 30%) einer Vollzeitbeschäftigung nach, entsprechend hoch ist der Anteil an Teilzeitanstellungen (Abbildung 16). Dies dürfte zum einen darauf zuzuführen sein, dass der Berufseinstieg für die jüngere Absolventenkohorte oftmals nur über eine Teilzeitanstellung erfolgt. Andererseits ist in diesem Zusammenhang zu beachten, dass sich ein relativ hoher Anteil der 2010er Absolventen gegenwärtig noch in zeitintensiven Aus- und Weiterbildungen befinden, die eine Vollzeitbeschäftigung nicht zulassen (47.7%; n = 285 im Masterstudium; 25.9%; n = 155 an der pädagogischen Hochschule; 6.0%; n = 36 in einer anderen Aus-/Weiterbildung).

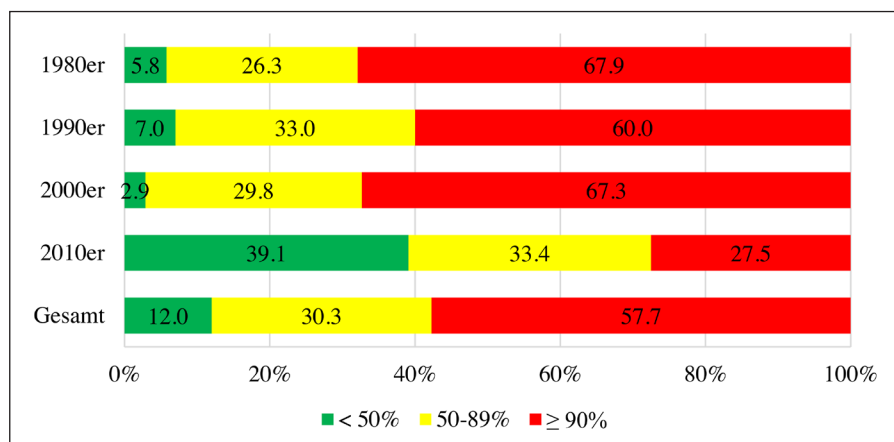


Abbildung 16: Aktueller Anstellungsumfang, differenziert nach Kohorten; χ^2 (6, 1'365) = 283.77; $p < 0.0005$; $V = 0.32$

Hinsichtlich des Anstellungsumfangs der Beschäftigten differenziert nach Berufsfeldern zeigt sich, dass im Bereich Sport an Schulen der Anteil mit Anstellungen von unter 50% am geringsten ist (9.4%; ca. 58% haben eine Vollzeitanstellung inne, Tabelle 18). Im außerschulischen Sport liegt der Anteil derjenigen mit weniger als 50% Anstellungsumfang bei ca. 17%. Ein ähnliches Bild zeigt sich für außerhalb des Sports Tätige (12.5% sind unter 50% angestellt). Vollzeitbeschäftigungen sind hingegen in Berufsfeldern außerhalb des Sports am häufigsten verbreitet, während Anstellungen zwischen 50 und 90% an Schulen offensichtlich häufiger üblich sind. Absolventen mit Bachelorabschluss üben deutlich häufiger Teilzeitanstellungen von

< 50% aus, was mit dem sich anschließenden Masterstudium sowie berufsbegleitenden Weiterbildungen zusammenhängt. Hinsichtlich des Anstellungsumfangs zeigt sich außerdem, dass ausbildungsniveaüadäquat Beschäftigte deutlich häufiger Vollzeitstellen innehaben. Schließlich bestehen signifikante Geschlechtsunterschiede: Absolventen üben gegenwärtig zu ca. 72% eine Vollzeittätigkeit aus, während lediglich knapp 40% der Absolventinnen einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen. Dies dürfte zumindest teilweise damit zusammenhängen, dass Frauen aufgrund von familiären Betreuungsaufgaben häufiger teilzeitbeschäftigt sind.

Tabelle 18: Aktueller Anstellungsumfang, differenziert nach Berufsfeld, Studienabschluss, Ausbildungsniveaüadäquanzt, Ausbildungsadäquanzt und Geschlecht

Variablen	< 50%		50% - 89%		≥ 90%		Statistik
	n	%	n	%	n	%	
Berufsfeld							
Sport an Schulen	69	9.4	241	32.9	422	57.7	χ^2 (4, 1'358) = 15.71; p = 0.004; V = 0.08
Außerschulischer Sport	61	16.9	94	26.0	507	57.2	
Außerhalb Sport	33	12.5	74	28.0	157	59.2	
Studienabschluss							
Diplom Turn- und Sportlehrer	49	5.5	272	30.7	564	63.7	χ^2 (2, 1'365) = 384.65; p < 0.0005; V = 0.38
Lizentiat	2	1.7	29	25.0	85	73.3	
Bachelor	75	67.0	24	21.4	13	11.6	
Master	38	15.1	88	34.9	126	50.0	
Ausbildungsniveaüadäquanzt							
Ja	74	7.9	278	29.6	586	62.5	χ^2 (2, 1'277) = 57.00; p < 0.0005; V = 0.21
Nein	78	23.0	99	29.2	162	47.8	
Ausbildungsadäquanzt							
Ja, ausschließlich Sport	48	9.0	179	33.5	307	57.5	χ^2 (4, 914) = 14.28; p = 0.007; V = 0.09
Auch verwandte Fächer	12	6.5	44	23.8	129	69.7	
Nein	12	6.2	47	24.1	136	69.7	
Geschlecht							
Männlich	58	7.2	169	21.0	576	71.7	χ^2 (2, 1'361) = 155.09; p < 0.0005; V = 0.34
Weiblich	104	18.6	242	43.4	212	8.0	

7.4.3 Einkommenssituation

Bisherigen Studien zufolge haben Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge eher geringere Verdienstmöglichkeiten, insbesondere in außerschulischen Berufsfeldern. Unsere Befunde zeigen diesbezüglich ein differenzierteres Bild

(Abbildung 17). Die Mehrzahl der Befragten hat Angaben zum Bruttomonatslohn gemacht, wobei die entsprechenden Beträge auf eine 100%-Anstellung hochgerechnet und logarithmiert wurden. Als Median ergibt sich ein durchschnittlicher Verdienst von CHF 7'780 brutto pro Monat, wobei allerdings eine starke Streuung zu beobachten ist (1. Quartil CHF 6'000, 3. Quartil CHF 10'000). Einerseits erhalten ca. 15% der Absolventen lediglich einen Monatslohn von CHF 5'000 oder weniger, andererseits hat fast ein Fünftel ein Einkommen von über CHF 10'000 monatlich. Die größten relativen Häufigkeiten sind in den Kategorien zwischen CHF 6'000 und 10'000 zu beobachten.

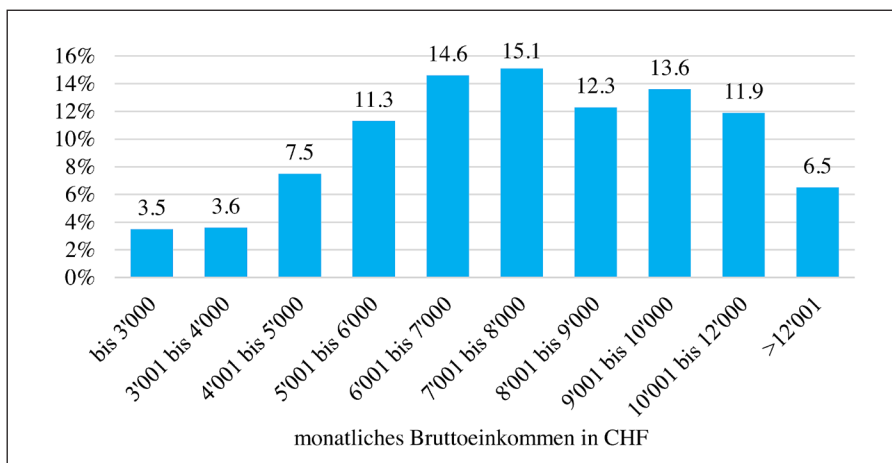


Abbildung 17: Aktuelles monatliches Bruttoeinkommen; $n = 1'224$

Weiterhin fällt auf, dass sich die Höhe des Monatsverdienstes hinsichtlich der drei Berufsfelder mitunter deutlich unterscheidet (Abbildung 18). Während der Median der Sportlehrkräfte in Schulen CHF 8'200 beträgt und es dabei eine vergleichsweise geringe Streuung gibt, ist die Bandbreite im außerschulischen Sport (Median CHF 6'580) und vor allem außerhalb des Sports (Median CHF 7'240) deutlich größer. In beiden Berufsfeldgruppen gibt es vergleichsweise viele Personen mit relativ geringem und relativ hohem Monatsverdienst, wobei im außerschulischen Sport der Anteil kleinerer Einkommen prozentual höher ist, während die Absolventen, die außerhalb des Sports beschäftigt sind, in der höchsten Verdienstkategorie überproportional vertreten sind. Im Vergleich zu Sportlehrkräften an Schulen verdienen die Angestellten an Hochschulen etwas mehr, Bedienstete in der öffentlichen Sportverwaltung etwa gleich viel und die Beschäftigten bei Vereinen und Verbänden etwas weniger. Deutlich geringer ist der Bruttomonatslohn bei Selbstständigen und angestellten Sportwissenschaftlern im Gesundheitsbereich.

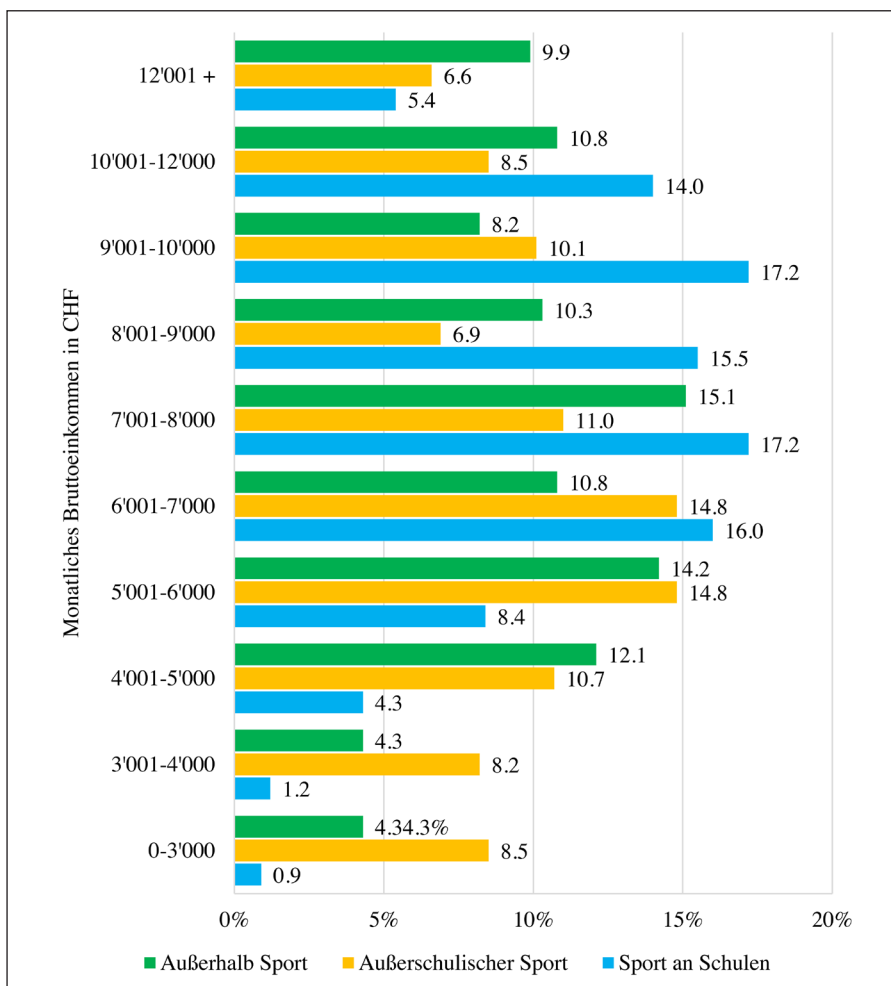


Abbildung 18: Aktuelles monatliches Bruttoeinkommen, differenziert nach Berufsfeldern; $\chi^2 (18, 1'220) = 143.51; p < 0.0005; V = 0.24$

Darüber hinaus unterscheiden sich die mittleren Gehälter erwartungsgemäß bei der Differenzierung nach Absolventenkohorte (Median 1980er: CHF 10'000, 1990er: CHF 9'000, 2000er: CHF 6'900, 2010er: CHF 5'80; Tabelle 19). Dies dürfte hauptsächlich damit zusammenhängen, dass die jüngste Kohorte weitgehend aus Berufseinsteigern besteht und zum Teil parallel zur Berufstätigkeit weiterführende Ausbildungen absolviert und deshalb nicht voll beschäftigt ist. Dagegen verfügen die älteren Kohorten über wesentlich mehr Berufserfahrung und damit verbundene Gehaltsaufstiege. Dies spiegelt sich entsprechend auch bei den Studienabschlüssen

wider, wobei Absolventen mit den traditionellen sportwissenschaftlichen Qualifikationen Diplom Turn- und Sportlehrer ein höheres Einkommensniveau aufweisen. Hervorzuheben ist außerdem, dass ausbildungsniveauadäquate Beschäftigungsverhältnisse erwartungsgemäß zu höheren Gehältern führen, während sich für fachspezifische Anstellungen (Ausbildungsadäquanz) nur geringfügige Unterschiede beobachten lassen. Dennoch zeigt sich tendenziell ein höheres Einkommen, wenn ausschließlich eine sportwissenschaftliche Qualifikation erforderlich ist. Analog zu vorliegenden Arbeitsmarktanalysen (z.B. Achatz, 2005) zeigen sich geschlechtsspezifische Unterschiede in Bezug auf das aktuelle Einkommen. Vor allem in den Berufsfeldern außerhalb des Sports verdienen Frauen tendenziell weniger als Männer, während im Berufsfeld Schule aufgrund einheitlicher kantonaler Gehaltsbestimmungen nur geringfügige Unterschiede festzustellen sind.

Tabelle 19: Aktuelles monatliches Bruttoeinkommen, differenziert nach Kohorte, Studienabschluss, Ausbildungsniveauadäquanz, Ausbildungsadäquanz und Geschlecht

	Median (Mittelwert) in CHF p.M.	Statistik
Kohorte		
1980er	10'000 (10'187.76)	F(3, 1'220) = 184.11; p < 0.0005; $\eta^2 = 0.31$
1990er	9'000 (9'093.38)	
2000er	6'900 (6'925.42)	
2010er	5'800 (5'787.15)	
Studienabschluss		
Diplom Turn- und Sportlehrer	9'000 (7'942.52)	F(3, 1'220) = 113.11; p < 0.0005; $\eta^2 = 0.21$
Lizentiat	6'680 (6'793.31)	
Bachelor	5'400 (5'450.02)	
Master	6'000 (6'038.95)	
Ausbildungsniveauadäquanz		
Ja	8'000 (8'335.12)	t(1'179) = 5.86; p < 0.0005
Nein	6'700 (7'174.47)	
Ausbildungsadäquanz		
Ja, ausschließlich Sport	8'400 (8'458.46)	F(2, 861) = 5.31; p = 0.004; $\eta^2 = 0.01$
Auch verwandte Fächer	7'200 (7'732.88)	
Nein	8'000 (8'633.53)	
Geschlecht		
Männlich	8'400 (8'625.85)	t(1'219) = 8.79; p < 0.0005
Weiblich	7'000 (7'119.41)	

Trotz bestehender berufsfeldbezogener, kohortenspezifischer und geschlechtsspezifischer Unterschiede ist insgesamt festzuhalten, dass eine breite Mehrheit der Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge über ein gesichertes Einkommen aus ihrer Berufstätigkeit verfügt. Vergütungen, die unterhalb des akademischen Einkommensniveaus liegen ($< \text{CHF } 5'000$), lassen sich vor allem bei den beiden jüngeren Absolventenkohorten feststellen. Dies ist darauf zurückzuführen, da diese häufiger im außerschulischen Sport tätig sind, wo weniger niveauadaquate Anstellungen mit entsprechenden Gehältern vorliegen.

7.5 Bewertung der Arbeitszufriedenheit bezüglich der aktuellen Tätigkeit

Zur Erfassung der Arbeitszufriedenheit in Bezug auf die aktuelle Tätigkeit waren auf einer Skala von 1 = *überhaupt nicht zufrieden* bis 5 = *sehr zufrieden* neben einer allgemeinen Einschätzung folgende Merkmale der aktuellen beruflichen Situation zu bewerten: Tätigkeitsinhalte, berufliche Position, Einkommen, Arbeitsbedingungen, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Umfang der Arbeitszeit, Beschäftigungssicherheit, Qualifikationsangemessenheit. Der Mittelwert von 4,3 für die (globale) Zufriedenheit zeigt, dass eine große Mehrheit der Befragten mit ihrer aktuellen beruflichen Situation insgesamt zufrieden ist. Die Einschätzung der Arbeitszufriedenheit liegt für alle Absolventenkohorten auf einem hohem Niveau, mit leichter Abnahme über die historische Zeit ($F(3, 1'290) = 7.33$; $p < 0.0005$; $\eta^2 = 0.02$). Die Analyse einzelner Teilaspekte zeigt, dass auch bei allen Merkmalen von der Mehrzahl eine hohe Zufriedenheit artikuliert wird (Abbildung 19). Besonders groß ist die durchschnittliche Zufriedenheit hinsichtlich der Tätigkeitsinhalte ($M = 4.31$), der beruflichen Position ($M = 4.16$) und der Beschäftigungssicherheit ($M = 4.17$). Etwas größere Anteile an Unzufriedenen gibt es beim Einkommen ($M = 3.75$), bezüglich der Weiterbildungsmöglichkeiten ($M = 3.90$) sowie der Qualifikationsangemessenheit ($M = 3.87$).

Nach Kohorten differenziert liegen die Zufriedenheitswerte der 2010er Kohorte für alle Einzelaspekte tendenziell tiefer (Tabelle 20). Insbesondere bezüglich der Beschäftigungssicherheit und der Qualifikationsangemessenheit zeigen sich bei der 2010er geringere Zufriedenheitswerte. Aufgrund der oben identifizierten Einkommensunterschiede überrascht es nicht, dass die 1980er Kohorte bei der entsprechenden Bewertung im Vergleich zu den jüngeren Absolventenkohorten einen höheren Zufriedenheitswert aufweist. Vergleichbare Zahlen aus anderen Studienfächern (z.B. Wirtschaft, Recht, Fächer der Geistes- und Sozialwissenschaften) aus entsprechenden Studien des BFS zeigen indes, dass die 2000er Teilkohorte der Lizentiats- und Masterabsolventen wenige Jahre nach Studienabschluss eher etwas höhere, zumindest aber etwa gleich hohe Zufriedenheitswerte wie Absolventen anderer Studienrichtungen, aufweist. Dies gilt sowohl für die Zufriedenheit mit der beruflichen Situation insgesamt, als auch für die dargestellten Teilaspekte.

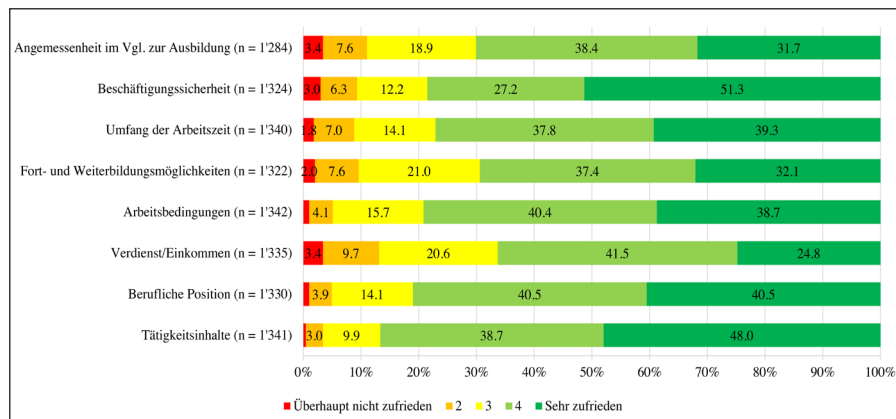


Abbildung 19: Arbeitszufriedenheitswerte bestimmter Teilaspekte der aktuellen beruflichen Situation

Tabelle 20: Teilaspekte der Arbeitszufriedenheit der aktuellen beruflichen Situation, differenziert nach Kohorten

	1980er M (SD)	1990er M (SD)	2000er M (SD)	2010er M (SD)	F-Statistik
Tätigkeitsinhalte	4.49 (0.65)	4.36 (0.75)	4.26 (0.82)	4.10 (0.91)	$F(3, 1'337) = 13.78$; $p < 0.0005$; $\eta^2 = 0.03$
Berufliche Position	4.30 (0.78)	4.23 (0.81)	4.12 (0.89)	3.97 (0.99)	$F(3, 1'326) = 8.45$; $p < 0.0005$; $\eta^2 = 0.02$
Arbeitsbedingungen	4.12 (0.90)	4.06 (0.80)	4.12 (0.92)	4.17 (0.91)	$F(3, 1'338) = 0.71$; $p = 0.55$
Beschäftigungssicherheit	4.39 (0.90)	4.32 (0.97)	4.12 (1.02)	3.84 (1.21)	$F(3, 1'320) = 17.10$; $p < 0.0005$; $\eta^2 = 0.05$
Verdienst/Einkommen	3.95 (0.93)	3.83 (0.91)	3.63 (1.10)	3.58 (1.10)	$F(3, 1'318) = 9.37$; $p < 0.0005$; $\eta^2 = 0.03$
Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten	4.15 (0.89)	3.84 (1.00)	3.86 (0.99)	3.69 (1.11)	$F(3, 1'337) = 12.07$; $p < 0.0005$; $\eta^2 = 0.04$
Umfang der Arbeitszeit	4.02 (0.97)	4.11 (0.92)	4.08 (1.02)	4.02 (1.06)	$F(3, 1'336) = 0.60$; $p = 0.61$
Angemessenheit im Vergleich zur Ausbildung	4.11 (0.91)	4.00 (0.97)	3.82 (1.12)	3.54 (1.25)	$F(3, 1'280) = 16.93$; $p < 0.0005$; $\eta^2 = 0.05$

Differenziert nach den einzelnen Berufsfeldern ergeben sich nur geringfügige Unterschiede (Tabelle 21). Die Beschäftigten im außerschulischen Sport sind einerseits mit den Tätigkeitsinhalten eher zufrieden, andererseits ist die Zufriedenheit bezüglich des Einkommens und der Stellensicherheit etwas geringer. Die Lehrkräfte an Schulen schätzen hingegen die Beschäftigungssicherheit vergleichsweise hoch ein.

Tabelle 21: Teilaspekte der Arbeitszufriedenheit der aktuellen beruflichen Situation, differenziert nach aktuellem Berufsfeld

	Sport an Schulen M (SD)	Außerschuli- scher Sport M (SD)	Außerhalb Sport M (SD)	F-Statistik
Tätigkeitsinhalte	4.32 (0.72)	4.41 (0.81)	4.23 (0.95)	$F(2, 1'281) = 3.72$; $p = 0.02$; $\eta^2 = 0.01$
Berufliche Position	4.22 (0.79)	4.13 (0.95)	4.09 (0.97)	$F(2, 1'271) = 2.38$; $p = 0.09$
Arbeitsbedingungen	4.08 (0.86)	4.17 (0.96)	4.18 (0.86)	$F(2, 1'285) = 1.58$; $p = 0.21$;
Beschäftigungssicherheit	4.35 (0.86)	3.96 (1.21)	3.99 (1.01)	$F(2, 1'269) = 20.27$; $p < 0.0005$; $\eta^2 = 0.04$
Verdienst/Einkommen	3.99 (0.94)	3.52 (1.13)	3.69 (1.04)	$F(2, 1'278) = 17.04$; $p < 0.0005$; $\eta^2 = 0.03$
Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten	3.94 (0.92)	3.81 (1.10)	3.94 (1.10)	$F(2, 1'266) = 2.33$; $p = 0.10$
Umfang der Arbeitszeit	4.18 (0.93)	3.86 (1.04)	4.03 (1.05)	$F(2, 1'282) = 12.30$; $p < 0.0005$; $\eta^2 = 0.02$
Qualifikationsangemessen- heit	3.94 (0.96)	3.85 (1.10)	3.78 (1.22)	$F(2, 1'227) = 2.27$; $p = 0.10$

Mit Blick auf den Studienabschluss zeigt sich, dass Bachelor- und Masterstudierende ihre Arbeitszufriedenheit etwas negativer bewerten, insbesondere was die Tätigkeitsinhalte, Beschäftigungssicherheit und Qualifikationsangemessenheit angeht (Tabelle 22). Dies scheint vor dem Hintergrund eines gerade erst abgeschlossenen Studiums bzw. derzeit stattfindender Orientierungen im Arbeitsmarkt einerseits sowie häufig bestehender Stellenbefristungen und niveauinadäquater Beschäftigungsverhältnisse andererseits durchaus plausibel.

Tabelle 22: Teilaspekte der Arbeitszufriedenheit der aktuellen beruflichen Situation, differenziert nach Studienabschluss

	Diplom Turn- und Sportlehrer M (SD)	Lizentiat M (SD)	Bachelor M (SD)	Master M (SD)	F-Statistik
Tätigkeitsinhalte	4.40 (0.72)	4.37 (0.66)	4.05 (0.97)	4.09 (0.95)	$F(3, 1'337) = 14.01$; $p < 0.0005$; $\eta^2 = 0.03$
Berufliche Position	4.22 (0.82)	4.26 (0.87)	3.94 (1.04)	3.98 (0.98)	$F(3, 1'326) = 7.49$; $p < 0.0005$; $\eta^2 = 0.02$
Arbeitsbedingungen	4.10 (0.86)	4.03 (1.02)	4.01 (0.95)	4.24 (0.89)	$F(3, 1'338) = 2.45$; $p = 0.06$
Beschäftigungssicherheit	4.30 (0.87)	4.22 (1.14)	4.00 (1.11)	3.77 (1.22)	$F(3, 1'320) = 16.51$; $p < 0.0005$; $\eta^2 = 0.04$
Verdienst/Einkommen	3.83 (0.97)	3.67 (1.10)	3.55 (1.1)	3.57 (1.21)	$F(3, 1'331) = 6.02$; $p < 0.0005$; $\eta^2 = 0.02$
Fort- und Weiterbildungs- möglichkeiten	3.97 (0.96)	4.03 (0.89)	3.67 (1.10)	3.68 (1.10)	$F(3, 1'318) = 7.99$; $p < .0005$; $\eta^2 = 0.02$
Umfang der Arbeitszeit	4.05 (0.97)	4.23 (1.02)	4.03 (1.0)	4.02 (1.01)	$F(3, 1'336) = 1.40$; $p = 0.22$
Qualifikationsangemessen- heit	4.00 (0.96)	4.01 (1.04)	3.61 (1.10)	3.51 (1.20)	$F(3, 1'280) = 17.51$; $p < 0.0005$; $\eta^2 = 0.04$

7.6 Fazit

Hinsichtlich der aktuellen Berufssituation ist hervorzuheben, dass der überwiegende Teil der Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge eine Festanstellung mit angemessener Bezahlung innehat. Daher überrascht es nicht, dass die große Mehrheit der Absolventen mit der aktuellen beruflichen Situation zufrieden ist. Bei der differenzierten Betrachtung unterschiedlicher Berufsfelder ist festzuhalten, dass mehr als die Hälfte der Absolventen gegenwärtig im Berufsfeld Sport an Schulen beschäftigt ist. Etwa jeder Vierte hat eine Anstellung im Bereich des außerschulischen Sports (z.B. Hochschule, Vereine und Verbände, öffentliche Verwaltung, Gesundheitsbereich) und knapp ein Fünftel weicht auf Berufsfelder außerhalb des sportbezogenen Arbeitsmarkts aus. Insbesondere Absolventen der Lizentiats-, Bachelor- und Masterstudiengänge sind häufiger in außerschulischen Berufsfeldern tätig. Mit Blick auf die Beschäftigungssicherheit zeigt sich, dass die Anstellungen relativ stabil sind, knapp 80% haben derzeit eine unbefristete Stelle inne, wenngleich sich für die jüngeren Absolventen deutlich häufiger Instabilitäten

aufzeigen lassen. Es zeigt sich weiterhin, dass mehr als die Hälfte der Absolventen gegenwärtig eine Vollzeitstelle innehat, wobei Frauen vor allem aufgrund familiärerer Betreuungsaufgaben häufiger geringere Beschäftigungsgrade wahrnehmen. Mit Blick auf das Einkommen zeigt sich, dass die Absolventen vorwiegend gesicherte Einkommensverhältnisse aufweisen, wenngleich hier berufsfeldspezifische, kohortenspezifische und geschlechtsspezifische Unterschiede zu beachten sind. Dass Personen der 2010er Kohorte geringere Einkommen erzielen, hängt damit zusammen, dass die Kohorte vor allem aus Berufseinsteigern besteht und zum Teil parallel zur Berufstätigkeit weiterführende Ausbildungen absolviert und deshalb nicht voll beschäftigt ist. Frauen verdienen weniger als Männer, was einerseits auf reduzierte Stellenumfänge der Absolventinnen zurückzuführen ist, andererseits lassen sich beim Einkommen durchaus geschlechtsspezifische Ungleichheiten aufzeigen. Insgesamt kann der in verschiedenen vorliegenden Berufsfeldstudien aus Deutschland ermittelte Befund, dass außerschulische Berufsfelder im Sport durch instabile Anstellungsverhältnisse und unterdurchschnittliche Bezahlung charakterisiert sind, für die Schweiz nicht bestätigt werden. In diesem Zusammenhang ist weiterhin hervorzuheben, dass sich für Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge hinsichtlich Zufriedenheit, Stabilität von Anstellungsverhältnissen sowie Bezahlung keine nennenswerten Unterschiede zu Hochschulabsolventen aus anderen Fachbereichen aufzeigen lassen.

8 Verlauf von Ausbildungs- und Berufskarrieren

Nachdem im vorigen Kapitel die aktuelle berufliche Situation zum Zeitpunkt der Befragung beleuchtet wurde, soll im Folgenden *der berufliche Werdegang von Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge* im zeitlichen Verlauf analysiert werden. Im Einzelnen geht es um die Betrachtung und Bewertung folgender Abschnitte der Ausbildungs- und Berufskarriere:

- Verlauf des sportwissenschaftlichen Studiums,
- Bewertung Ausbildungskarriere,
- Etappen der Berufskarriere (Stellenwechsel und Unterbrechungen),
- Bewertung der Berufskarriere.

8.1 Verlauf des sportwissenschaftlichen Studiums

8.1.1 Studienabschluss und Gesamtnote

Etwas mehr als ein Drittel der Befragten besitzt als höchsten Hochschulabschluss im Fach Sport/Sportwissenschaft ein Turn- und Sportlehrer Diplom 2. 10% verfügen

über ein Diplom 1 als Turn- und Sportlehrer und etwa 6% haben einen Abschluss als Diplom Sportlehrer (ETS, ESSM, FH). 8% haben ein Lizentiat in Sportwissenschaft oder Bewegungswissenschaft und jeweils etwa 20% einen Bachelor bzw. Master in Sportwissenschaft (zum Teil mit Profilbildung) abgeschlossen (Abbildung 20).

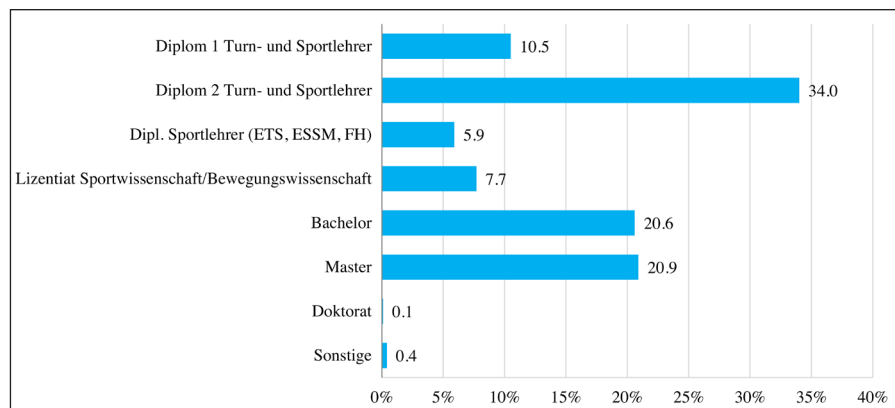


Abbildung 20: Sportwissenschaftliche Studienabschlüsse; $n = 1'672$

Der Blick auf die Abschlussnoten des sportwissenschaftlichen Studiums zeigt eine deutliche Tendenz zur Mitte (Abbildung 21). Über 60% der Absolventen haben mit dem Prädikat *Gut* (Note 5) abgeschlossen. Knapp ein Viertel besitzt ein Zeugnis mit der Note 5,5 (*Sehr gut*) und nur fünf Mal wurde die Note 6 (*Ausgezeichnet*) erreicht. Knapp ein Sechstel hat mit *Befriedigend* (Note 4,5) abgeschlossen. Diese Häufigkeitsverteilung ist in nahezu gleicher Form für alle Studienabschlüsse und die untersuchten Absolventenkohorten zu beobachten.

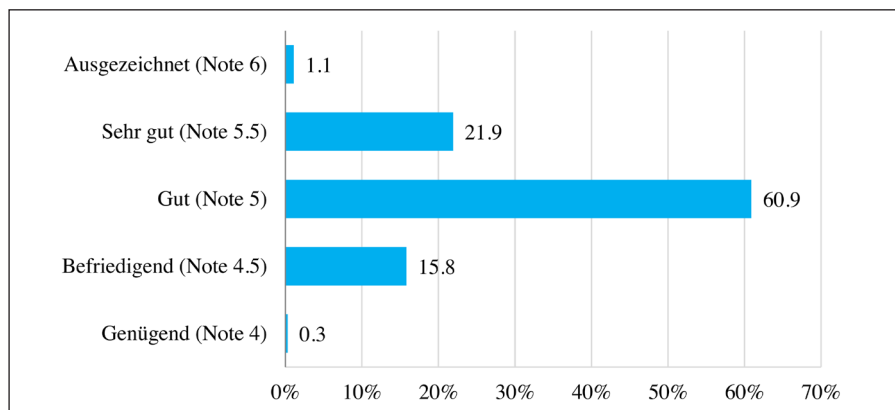


Abbildung 21: Gesamtnote Studium; $n = 1'606$

8.1.2 Übergang vom Bachelor- zum Masterstudium

Bezogen auf die Teilstichprobe BASIS Future (2010er Kohorte; $n = 598$) hat knapp die Hälfte der Befragten (43.1%) bereits den Master in Sportwissenschaft abgeschlossen, während die Übrigen (56.9%) bislang lediglich einen sportwissenschaftlichen Bachelorabschluss erworben haben (Tabelle 23). Davon befinden sich momentan vier Fünftel in einem Masterstudium, während etwa 20% ein Jahr nach dem Bachelorabschluss bislang kein Masterstudium begonnen haben. Die Hälfte derjenigen, die sich aktuell im Masterstudium befinden, ist berufstätig (Tabelle 24). Offensichtlich sind relativ viele Masterstudierende bereits während dieses zweiten Abschnitts des sportwissenschaftlichen Studiums in den Beruf eingestiegen, und zwar vielfach in sportbezogenen Berufsfeldern und mit einem Beschäftigungsgrad von weniger als 50%. Nach dem Masterabschluss gelingt fast allen Absolventen bis ein Jahr nach Beendigung des Studiums der Start ins Berufsleben (Tabelle 24).

Tabelle 23: Studienabschlüsse in Sportwissenschaft (2010er Kohorte)

	n	%
Bachelor	340	56.9
Im Masterstudium	273	80.3
Nicht im Masterstudium	67	19.7
Master	258	43.1
Gesamt	598	100.0

Tabelle 24: Studienabschluss (Bachelor/Master) und Berufstätigkeit

	n	%
Bachelor im Masterstudium, nicht berufstätig	137	22.9
Bachelor im Masterstudium, berufstätig	136	22.7
Bachelor nicht im Masterstudium, nicht berufstätig	13	2.2
Bachelor nicht im Masterstudium, berufstätig	54	9.0
Master, nicht berufstätig	12	2.0
Master, berufstätig	246	41.1
Gesamt	598	100.0

Nach Abschluss des Bachelorstudiums wählen etwa vier Fünftel wieder das Hauptfach Sportwissenschaft bzw. Bewegungswissenschaften im Master. Weiterhin haben ebenfalls etwa 83% für das Masterstudium die Hochschule nicht gewechselt. Damit zeigt sich, dass die in der Regel stark konsekutiv angelegten Masterstudiengänge und spezifische Zugangsbedingungen dazu führen, dass lediglich ein relativ geringer

Teil nach dem Bachelor eine andere Hochschule für das Masterstudium wählt. Als Hauptgründe für einen Hochschulwechsel beim Übergang vom Bachelor- zum Masterstudium, den etwa ein Sechstel der Absolventen vollzieht, wird vor allem genannt, dass der gewünschte Masterschwerpunkt am vorigen Standort nicht angeboten wurde (für weitere Gründe siehe Tabelle 25). Offenbar führt das Interesse an einem bestimmten Studiengangsprofil durchaus zu einer gewissen Mobilität nach dem Bachelorabschluss.

Tabelle 25: Gründe für einen Wechsel der Hochschule nach dem Bachelor; n = 45 (Mehrfachantworten möglich)

	n	%
Gewünschter Master(-schwerpunkt) wurde nicht angeboten	25	55.6
Neue Erfahrungen/Leute/Dozenten	5	11.1
Um höheres Lehramt zu erwerben (inkl. PH)	5	11.1
Master wurde überhaupt nicht angeboten	4	8.9
Niveau/Ruf der Universität	4	8.9
Ausrichtung der Universität	4	8.9
Ausnutzen eines Abkommens zwischen zwei Hochschulen	4	8.9
Sprache	2	4.4
Anderer Grund	4	8.9

Von denjenigen, die derzeit ein Masterstudium absolvieren oder dieses bereits abgeschlossen haben, sind nur etwa 9% nach dem Bachelorabschluss nicht direkt, sondern erst nach einer Unterbrechung in das Masterstudium eingestiegen. Der Mittelwert der Dauer dieser Unterbrechungen liegt bei rund einem Jahr ($M = 12.6$ Monaten; $SD = 13.76$). Die Gründe für eine entsprechende Unterbrechung sind insbesondere persönliche Auszeiten, Praktika und Militärdienst (Tabelle 26).

Tabelle 26: Gründe für Unterbrechung zwischen Bachelor- und Masterstudium

	n	%
Weil ich eine Auszeit nahm (Reise, usw.)	18	40.9
Praktikum/Jobben	11	25.0
Militär/Zivildienst	7	15.9
Weil ich ins Berufsleben einsteigen wollte	5	11.4
Weil ich eine andere Aus-/Weiterbildung absolvierte	2	4.5
Sonstiges	1	2.3
Gesamt	44	100.0

8.1.3 Studiendauer und Unterbrechungen

Unabhängig von der Art des Abschlusses (Diplom Turn- und Sportlehrer, Lizentiat, Master) und den damit verbundenen Studiengangsreformen erfolgt der sportwissenschaftliche Abschluss im Durchschnitt im Alter von etwa 26 Jahren (Tabelle 27). Allerdings unterscheidet sich die Dauer des Studiums deutlich. Während das Diplom Turn- und Sportlehrer-Studium in der Regel nach etwas mehr als vier Jahren abgeschlossen wurde, dauert ein Lizentiats- bzw. Masterstudium (inklusive Bachelorabschluss) etwa fünfeinhalb Jahre. Hierbei werden für das Bachelorstudium im Mittel etwa 3.3 Jahre und für das Masterstudium etwa 2.2 Jahre benötigt. Median und Modalwert liegen beim Bachelor- wie auch beim Masterstudium jeweils bei der Regelstudienzeit (3 bzw. 2 Jahre).

Tabelle 27: Dauer des Studiums und Alter bei Abschluss

	Dauer			Alter		
	n	MW	SD	n	MW	SD
Diplom Turn- und Sportlehrer	866	49.3	19.37	873	25.9	2.51
Lizentiat	117	63.9	19.66	117	26.1	2.31
Master	338	65.9	18.55	315	26.2	2.72

Tabelle 28: Gründe für Unterbrechungen von mindestens einem Semester während des Studiums; n = 179 (Mehrfachnennungen möglich)

	n	%
Persönliche Auszeit (z.B. Pause im Studium, Reisen usw.)	69	38.5
Krankheit/Verletzung	30	16.8
Militär/Zivildienst	29	16.2
(Zusätzliches oder weiterführendes) Studium	28	15.6
Arbeiten/Job	18	10.0
Praktikum	9	5.0
Mutterschaft/Familienzeit	8	4.5
Spitzensport	5	2.8
Sonstiges	7	3.9

Etwa 11% der Befragten geben an, das Studium zumindest einmal für mindestens ein Semester unterbrochen zu haben. Hierfür werden vor allem folgende Gründe angeführt (Tabelle 28): persönliche Auszeit (39%), Krankheit/Verletzung (17%), Militär/Zivildienst (16%), Zweitstudium (16%). Auch bezüglich der

Unterbrechungen im Studium ergeben sich nur marginale Unterschiede zwischen den einzelnen Studiengängen und den verschiedenen Absolventenkohorten. Bezogen auf die 2010er Kohorte haben etwa 12% der Absolventen einen Studienaufenthalt (in der Regel ein Semester) an einer Gasthochschule im Ausland absolviert.

Für die 2010er Kohorte wurde auch erfasst, wie der Lebensunterhalt während des Studiums finanziert wird. Tabelle 29 zeigt, dass 88% der Absolventen (Bachelor und Master) ihr Studium durch eine Arbeitstätigkeit oder durch einen Nebenjob finanzieren bzw. finanziert haben. Viele dieser Absolventen erhalten zusätzlich auch finanzielle Unterstützung durch die Eltern.

Tabelle 29: Finanzierung Lebensunterhalt während des Studiums; n = 595 (Mehrfachantworten möglich)

	n	%
Durch Jobben, Arbeitstätigkeit	523	87.8
Aus Zuwendungen der Eltern	487	71.7
Aus Eigenmitteln, Ersparnissen, Darlehen	139	23.4
Aus sonstigen privaten Zuwendungen (z.B. Partner, Stipendien)	92	15.5

8.1.4 Zusatzqualifikationen und Praktika

Es stellt sich weiterhin die Frage, welche anderen Aus- und Weiterbildungsprogramme über das sportwissenschaftliche Studium hinaus abgeschlossen werden. Über alle Kohorten hinweg haben 60% der befragten Absolventen neben dem sportwissenschaftlichen Hochschulabschluss mindestens eine weitere berufsbezogene Qualifikation erworben, zum Teil parallel zum sportwissenschaftlichen Studium, zum Teil davor oder danach. Dabei zeigt sich, dass insbesondere bei älteren Kohorten der Diplom Turn- und Sportlehrer solche Zusatzqualifikationen eine wichtigere Rolle spielen (Tabelle 30). Hierbei ist allerdings zu beachten, dass diese Absolventen bereits wesentlich länger berufstätig sind und im Laufe einer Berufskarriere sich bestimmte Weiterbildungsprogramme anbieten oder unter Umständen sogar obligatorisch sind. Unabhängig vom sportbezogenen Berufsfeld – sowohl Sport an Schulen als auch außerschulischer Sport – werden in etwa gleichem Maße Weiterbildungen besucht und Zusatzqualifikationen erworben.

Tabelle 30: Erwerb von Zusatzqualifikationen, differenziert nach Kohorten, Studienabschluss und Berufsfeld

		Zusatzqualifikation?				
		Ja		Nein		χ^2 -Test
		n	%	N	%	
Kohorte						
	1980er	269	83.1	60	16.9	$\chi^2(3, 1'643) = 377.28$; p < .0005; V = .48
	1990er	227	84.1	43	15.9	
	2000er	302	69.6	132	30.4	
	2010er	177	30.4	406	69.6	
Studienabschluss						
	Diplom Turn- und Sportlehrer	704	81.3	162	18.7	$\chi^2(3, 1'643) = 385.64$; p < .0005; V = .48
	Lizentiat	78	67.8	37	32.2	
	Bachelor	83	25.0	24	75.0	
	Master	137	41.5	193	58.5	
Berufsfeld						
	Sport an Schulen	510	72.6	192	27.4	$\chi^2(2, 1'188) = 36.14$; p < .0005; V = .17
	Außerschulischer Sport	210	65.0	113	35.0	
	Außerhalb Sport	79	48.5	84	51.5	

Im Rahmen der Befragung konnten bis zu drei Aus- und Weiterbildungen über den sportwissenschaftlichen Studienabschluss hinaus angegeben werden. Hierbei zeigt sich eine große Vielfalt an Zusatzqualifikationen, wobei hauptsächlich folgende Arten der Aus- und Weiterbildung von nennenswerter Bedeutung sind (Tabelle 31): Fast die Hälfte der Befragten mit Zusatzausbildung hat Jugend und Sport-Leiter (J+S) und/oder Trainerausbildungen beim BASPO bzw. bei Swiss Olympic absolviert, und zwar vor allem diejenigen Absolventen, die im außerschulischen Sport beschäftigt sind. Zudem überrascht es nicht, dass eine Vielzahl der Absolventen – in der Regel im Anschluss an das sportwissenschaftliche Studium – eine Pädagogische Hochschule besucht hat, um das Fach Sport an Schulen unterrichten zu können. Etwas mehr als ein Viertel hat ein weiteres Hochschulstudium in einem anderen Fach abgeschlossen. Dies betrifft mehrheitlich Personen, die nun in Tätigkeitsfeldern außerhalb des Sports beschäftigt sind. Insgesamt ist festzuhalten, dass viele Absolventen über den sportwissenschaftlichen Studienabschluss hinaus weitere Studiengänge und Zusatzausbildungen abschließen. Dadurch sind sie vermutlich einerseits auf dem Arbeitsmarkt konkurrenzfähiger und können andererseits die (sich verändernden) Anforderungen einer Berufstätigkeit besser erfüllen.

Tabelle 31: Zusätzlich absolvierte Aus-/Weiterbildungen und Zusatzqualifikationen; n = 1'002 (Mehrfachantworten möglich)

	n	%
J&S Ausbildung/Swiss Olympic Diplomtrainer/sonstige Trainerausbildungen, Instruktor	477	47.6
Abschluss Pädagogische Hochschule/höheres Lehramt	468	46.7
Hochschulstudium	254	25.3
Universitäre Weiterqualifikation/Nachdiplomstudium	124	12.4
Andere Kurse/Weiterbildungen	121	12.1
Berufliche Ausbildung	78	7.8
Fachhochschulstudium	51	5.1
Höhere Fachschule/höhere Berufsbildung (eidg. Berufsprüfung oder eidg. höhere Fachprüfung)	49	4.9
Lehrerseminar	41	4.1
Berufsmatura/Handelsdiplom/Matura für Erwachsene	27	2.7
Berufliche Erwachsenenbildung	14	1.4

Knapp zwei Drittel der Befragten geben an, während ihres Sportstudiums mindestens ein Pflichtpraktikum absolviert zu haben.²² Darüber hinaus haben 40% zusätzliche Praktika absolviert, die in der Regel einen inhaltlichen Zusammenhang mit dem Sportstudium hatten. Hierbei zeigt sich, dass die 2010er Kohorte deutlich häufiger zusätzliche Praktika während des Sportstudiums absolviert hat. Besonders auffallend ist die gestiegene Bedeutung von Praktika differenziert nach Studienabschluss. Es zeigt sich, dass die Absolventen mit Bachelor- bzw. Masterabschluss deutlich häufiger zusätzliche Praktika absolviert haben. Dies dürfte einerseits darauf zurückzuführen sein, dass Absolventen der neueren Studiengänge infolge veränderter Inhalte im sportwissenschaftlichen Studium ein höheres kompetenzbezogenes Defizit wahrnehmen (insbesondere fehlender Berufs- und Praxisbezug) und dementsprechend versuchen, dieses mittels praktischer Erfahrungen zu kompensieren. Andererseits sind gerade die Absolventen der Bachelor- und Masterstudiengänge mit zunehmend prekären Beschäftigungssituationen konfrontiert, so dass zusätzliche Praktika entweder als Übergangslösung („Generation Praktikum“, siehe dazu Grünh & Hecht, 2007) oder als erfolversprechendes Sprungbrett (Signaling, Verschaffen von Vorteilen gegenüber Mitbewerbern) in den Arbeitsmarkt Sport erachtet werden.

22 Das frühere Diplomstudium für Turn- & Sportlehrer beinhaltete Pflichtpraktika in der Schule. Die aktuellen Studiengänge schreiben in der Regel immer noch ein Pflichtpraktikum vor, es kann jedoch frei gewählt werden, in welchem Bereich dieses absolviert wird. Praktika in der Schule sind erst beim Besuch der pädagogischen Hochschule obligatorisch.

8.2 Bewertung der Ausbildungskarriere

Die berufliche Ausbildung wird rückblickend als weitgehend positiv bewertet. Etwa 75% der Befragten geben an, zufrieden oder sogar sehr zufrieden zu sein (Abbildung 22). Hierbei ist zu beachten, dass nicht direkt nach dem sportwissenschaftlichen Studium, sondern nach der Ausbildungskarriere insgesamt gefragt wurde, wobei das sportwissenschaftliche Studium bei der Bewertung eine wesentliche Rolle gespielt haben dürfte. Diejenigen, die in Berufsfeldern ohne Sportbezug beschäftigt sind, weisen die geringste Zufriedenheit mit ihrer Ausbildung auf, was aufgrund der deutlich geringeren inhaltlichen Passung zwischen (sportwissenschaftlicher) Ausbildung und Berufstätigkeit plausibel erscheint (Tabelle 32). Weiterhin ist zu beachten, dass die älteren Absolventenkohorten sowie die Absolventen der Turn- und Sportlehrausbildung ihre berufliche Ausbildung signifikant positiver bewerten. Dies dürfte jedoch nicht nur mit den spezifischen Studienbedingungen, sondern auch wesentlich damit zusammenhängen, dass mit größerem zeitlichem Abstand bestimmte Lebensabschnitte im Rückblick in der Regel positiver eingeschätzt werden (Reimer, 2001).

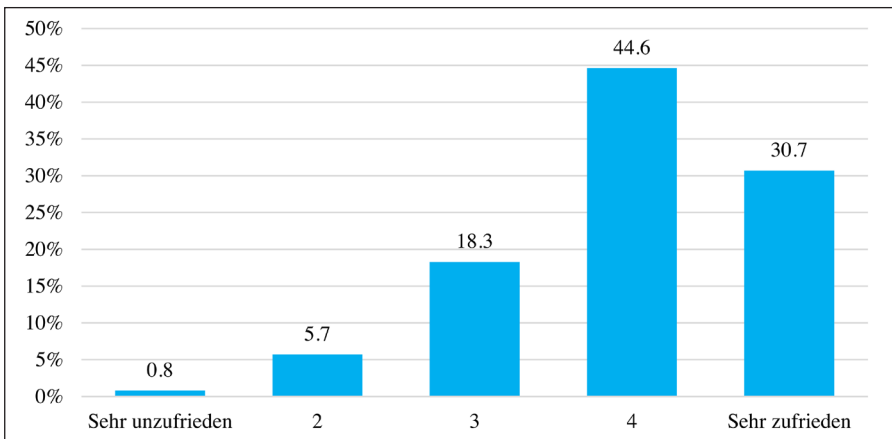


Abbildung 22: Zufriedenheit mit der beruflichen Ausbildung; $n = 1\,569$; $MW = 3.99$; $SD = 0.89$

Fragt man nach den Ursachen für die Unzufriedenheit mit der (sportwissenschaftlichen) Ausbildung, so wird vor allem der zu geringe Berufs- bzw. Praxisbezug im Studium moniert. Darüber hinaus werden auch Inhalte des Sportstudiums sowie einzelner Lehrveranstaltungen als nicht angemessen mit Blick auf die praktische Relevanz eingeschätzt. Zudem resultiert die Unzufriedenheit auch aus den eher skeptisch eingeschätzten Arbeitsmarkt- und Berufsperspektiven, mit denen die Absolventen nach Studienabschluss bei der Stellensuche konfrontiert wurden.

Tabelle 32: Zufriedenheit mit der Ausbildung, differenziert nach Kohorten, Studienabschluss und Berufsfeld (Mittelwerte, Skala: von 1 = unzufrieden bis 5 = sehr zufrieden)

	n	MW	SD	Unterschiedsprüfung
Kohorte				
1980er	343	4.38	.74	F(3, 1'565) = 65.34; p < 0.0005; η² = 0.11
1990er	254	4.27	.81	
2000er	430	3.93	.92	
2010er	542	3.65	.83	
Studienabschluss				
Diplom Turn- und Sportlehrer	830	4.30	.80	F(3, 1'565) = 84.26; p < 0.0005; η² = 0.14
Lizentiat	113	3.66	.87	
Bachelor	310	3.62	.87	
Master	316	3.65	.83	
Berufsfeld				
Sport an Schulen	698	4.18	.83	F(2, 1'301) = 14.20; p < 0.0005; η² = 0.02
Außerschulischer Sport	352	4.03	.91	
Außerhalb Sport	254	3.85	.90	

Die Bewertung der Ausbildungskarriere mit Blick auf einzelne Phasen der Berufskarriere zeigt, dass sowohl für den Berufseinstieg als auch für die Erfüllung der gegenwärtigen Arbeitsaufgaben das Sportstudium eine gute bis sehr gute Grundlage bildet (Abbildung 23). Dabei zeigen Vergleichszahlen aus anderen Absolventenstudien (BFS, 2011a, 2011b), dass ein sportwissenschaftliches Studium in ähnlicher Weise für das Berufsleben qualifiziert wie viele andere Hochschulfächer auch. Besonders hervorzuheben ist die wichtige Bedeutung eines Hochschulstudiums im Fach Sportwissenschaft für die persönliche Entwicklung. Dies gilt unabhängig von der Art des Hochschulabschlusses und vom Berufsfeld, in dem die Absolventen arbeiten.

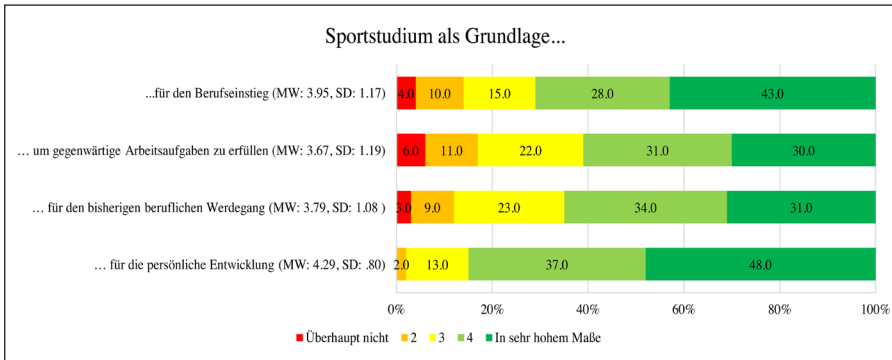


Abbildung 23: Bewertung des sportwissenschaftlichen Studiums mit Blick auf die Berufskarriere

Dagegen ergeben sich hinsichtlich der Bedeutung für den Berufseinstieg und den beruflichen Werdegang Unterschiede in Abhängigkeit vom Berufsfeld (Tabelle 33). Absolventen, die als Lehrkraft an Schulen tätig sind, schätzen das sportwissenschaftliche Studium in hohem Maße als gute Grundlage für den Berufsstart und die Erfüllung der gegenwärtigen Arbeitsaufgaben ein. Dies gilt in etwas geringerer Form auch für Tätigkeiten im außerschulischen Sport. Lediglich für Absolventen in Berufsfeldern außerhalb des Sports ergeben sich mittlere Zustimmungswerte, was aufgrund fehlender Bezüge der Tätigkeitsfelder zur eigentlichen Ausbildung nicht überrascht. Während aus Sicht der Absolventen der traditionellen Diplom Turn- und Sportlehrerausbildung das Sportstudium in hohem Maße eine gute Basis für die Berufskarriere darstellt, ergeben sich für die anderen Ausbildungsabschlüsse (Master, Bachelor, Lizentiat) mittlere bis hohe Zustimmungswerte. Dies dürfte neben der mit dem Lebensalter und der zeitlichen Distanz zunehmenden Tendenz zur Glättung der Biographie insbesondere auch damit zusammenhängen, dass bei den aktuellen Studienprogrammen die fachdidaktische Ausbildung für Sportlehrkräfte an Schulen im Rahmen einer eigenen berufsspezifischen Ausbildungsphase an Pädagogischen Hochschulen (PH) absolviert wird.

Tabelle 33: Bewertung des sportwissenschaftlichen Studiums bezüglich der Berufskarriere, differenziert nach Abschluss und Berufsfeld

Sportstudium als Grundlage...	...für den Berufseinstieg			...um gegenwärtige Arbeitsaufgaben zu erfüllen			...für den bisherigen beruflichen Werdegang			...für die persönliche Entwicklung		
	n	M	SD	n	M	SD	n	M	SD	n	M	SD
Abschluss												
Diplom Turn- und Sportlehrer	897	4.29	1.01	895	3.82	1.20	891	3.99	1.02	897	4.38	0.75
Lizentiat	115	3.68	1.21	116	3.72	1.06	110	3.59	1.01	115	4.32	0.77
Bachelor	167	3.46	1.24	165	3.50	1.22	166	3.60	1.14	170	4.11	0.88
Master	308	3.33	1.21	307	3.34	1.10	297	3.39	1.11	308	4.13	0.89
F-Statistik	F(3, 1'483) = 74.32; p < 0.0005; η^2 = 0.13			F(3, 1'479) = 14.40; p < 0.0005; η^2 = 0.03			F(3, 1'460) = 28.55; p < 0.0005; η^2 = 0.06			F(3, 1'486) = 10.91; p < 0.0005; η^2 = 0.02		
Berufsfeld												
Sport an Schulen	731	4.26	0.99	732	4.11	0.95	722	4.06	0.95	732	4.37	0.77
Außerschulischer Sport	365	3.84	1.18	365	3.67	1.13	362	3.82	1.03	365	4.25	0.81
Außerhalb Sport	266	3.45	1.34	262	2.59	1.17	260	3.12	1.16	266	4.21	0.84
F-Statistik	F(2, 1'359) = 55.15; p < 0.0005; η^2 = 0.08			F(2, 1'356) = 203.55; p < 0.0005; η^2 = 0.23			F(2, 1'341) = 82.69; p < 0.0005; η^2 = 0.11			F(2, 1'360) = 4.99; p < 0.0005; η^2 = 0.01		

8.3 Beruflicher Werdegang

8.3.1 Stellenwechsel und Unterbrechungen

Etwa zwei Fünftel der Absolventen sind seit dem Einstieg ins Erwerbsleben nach Studienabschluss auf der gleichen Stelle verblieben, was bei den jüngeren Kohorten aufgrund der kürzeren Berufslaufbahn häufiger der Fall ist. Bei der Mehrzahl umfasst die Erwerbskarriere zwischen zwei und vier Stellen. Dabei ergibt sich für die Verweildauer in den jeweiligen Stellen eine große Bandbreite zwischen wenigen Monaten und mehreren Jahrzehnten.

Hinsichtlich der einzelnen Stellenwechsel wurde jeweils nach dem Hauptgrund gefragt (Tabelle 34). Am häufigsten wurde als Ursache genannt, dass mit der neuen Stelle ein besseres Angebot verbunden war (30%). Die Arbeitsstelle wurde auch gewechselt, weil ein befristetes Arbeitsverhältnis abgelaufen war (13%) oder die Tätigkeit vor dem Wechsel als unbefriedigend wahrgenommen wurde (12%). Darüber hinaus spielten folgende Gründe eine nennenswerte Rolle für den Stellenwechsel: Familie/

Kinder (9%), zu große Entfernung zwischen Arbeitsplatz und Wohnort (8%), Suche einer neuen Herausforderung (5%), Weiterbildung (5%). Dagegen wurden folgende Hauptursachen lediglich relativ selten angegeben: geringe Aufstiegsmöglichkeiten, ungünstige Arbeitszeiten, schlechter Verdienst. Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Arbeitsbedingungen in sportbezogenen Berufsfeldern in der Regel positiv eingeschätzt werden und relativ häufig die Attraktivität der neuen Stelle als Pull-Faktor bei einem Stellenwechsel wirkt.

Tabelle 34: Gründe für Stellenwechsel; n=1'178 (Zusammenfassung der Antworten für alle Stellenwechsel)

	n	% der Fälle
Besseres Angebot	358	30
Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses	148	13
Unbefriedigender Inhalt der Tätigkeit	139	12
Familie/Kinder	101	9
Zu große Entfernung zwischen Arbeitsplatz und Wohnort	89	8
Neue Herausforderung	63	5
Weiterbildung	54	5
Schwierigkeiten mit dem Vorgesetzten	46	4
Geringe Aufstiegsmöglichkeiten	41	3
Schlechter Verdienst	21	2
Ungünstige Arbeitszeiten	20	2
Reisen, Auszeit	16	1
Gesundheitliche Gründe	11	1
Umstrukturierung der Lehrerbildung (Lehrerseminar zu PH)	8	1
Ausgebrannt, fehlende Motivation	7	1
Kündigung, Probleme der Unternehmung	6	1
Andere	50	4

Bei etwa einem Drittel der Befragten (32%) weist die Berufskarriere eine oder mehrere Unterbrechungen von mindestens drei Monaten auf, wobei diese in der Mehrzahl nicht länger als ein Jahr dauern und häufig mit einem Stellenwechsel verbunden sind. Dabei überrascht es nicht, dass bei den älteren Absolventenkohorten mit längerer Berufskarriere häufiger Unterbrechungen zu beobachten sind. Es werden hauptsächlich folgende beiden Ursachen für die Unterbrechung genannt (Tabelle 35): persönliche Auszeit (39%) und Mutterschaft/Familienzeit (29%). Aufgrund familienbedingter Betreuungsaufgaben weist der Berufsverlauf von Frauen häufiger Unterbrechungen auf als der von Männern. Etwa 10% der Unterbrechungen hängen mit Aus- und Weiterbildung zusammen und nur 9% sind mit Arbeitslosigkeit

verbunden. Offensichtlich spielen Phasen der Erwerbslosigkeit bei Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge eine relativ geringe Rolle, wobei zu beachten ist, dass diese bei der 2010er Kohorte relativ gesehen häufiger auftreten.

Tabelle 35: Gründe für Unterbrechungen (länger als 3 Monate) während des beruflichen Werdegangs; n = 664 (Zusammenfassung der Antworten für alle Unterbrechungen)

	n	% der Fälle
Persönliche Auszeit (z.B. Pause, Reisen usw.)	259	39
Mutterschaft/Familienzeit	194	29
Ausbildung/Weiterbildung	65	10
Arbeitslosigkeit	50	8
Krankheit/Verletzung	46	7
Militär/Zivildienst	39	6
Spitzensport	4	1
Sonstiges	7	1

8.3.2 *Berufsverlauf: Erwerbssituation ein Jahr und fünf Jahre nach Hochschulabschluss*

Im Folgenden werden Berufsverläufe der Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge anhand vergleichender Betrachtungen der beruflichen Situation zu folgenden drei Karrierezeitpunkten analysiert: ein Jahr nach Hochschulabschluss ($t + 1$), fünf Jahre nach Hochschulabschluss ($t + 5$) sowie zusätzlich zum Zeitpunkt der Befragung. Dabei wird davon ausgegangen, dass nach fünf Jahren die Phase des Berufseinstiegs abgeschlossen sein dürfte, so dass die Betrachtung der genannten drei Zeitpunkte ein aussagekräftiges Bild des beruflichen Werdegangs liefern kann. Bei der Analyse der Häufigkeitsverteilungen und Kreuztabellen ist allerdings zu beachten, dass bei der 2000er Absolventenkohorte der Zeitpunkt fünf Jahre nach Studienabschluss entweder zeitlich sehr nah am Befragungszeitpunkt 2010 liegt oder zum Teil noch gar nicht erreicht wurde. Die 2010er Absolventenkohorte (BASIS Future) konnte für diese Verlaufsanalysen nicht berücksichtigt werden, da diese ein Jahr nach dem sportwissenschaftlichen Hochschulabschluss befragt wurden und dementsprechend noch keine beruflichen Karrieredaten zu späteren Zeitpunkten vorliegen.

Die Häufigkeitsverteilungen differenziert für die drei Berufsfelder zeigen (Abbildung 24), dass der Anteil am Berufsfeld Sport an Schulen fünf Jahre nach Abschluss zunächst von zwei Drittel auf über 70% leicht zunimmt und dann für die aktuelle Anstellung wiederum auf etwa 58% sinkt. Hingegen fällt der Anteil der Absolventen, die im außerschulischen Sport beschäftigt sind, zunächst leicht von ungefähr 23% auf 18% und steigt für die aktuelle Stelle wiederum auf 24%. Der Anteil derjenigen, die außerhalb des Sports beschäftigt sind, steigt von etwa 10% (ein und fünf Jahre nach Abschluss) auf ca. 18% bezüglich der aktuellen Stelle deutlich an. Für die einzelnen Tätigkeitsfelder im außerschulischen Sport ergeben sich nur wenige nennenswerte Veränderungen über die drei Messzeitpunkte. Einerseits nimmt die Anzahl an Beschäftigten in Hochschulen und in der öffentlichen Sportverwaltung (Sportämter) eher zu, was damit zusammenhängen könnte, dass hierfür zunächst Berufserfahrung in anderen Feldern des Sports (z.B. Schulen, Vereinen) notwendig ist. Andererseits nimmt die Zahl der Beschäftigten in den Bereichen kommerzielle Sportanbieter und Sporttourismus im Karriereverlauf eher ab; dies deutet – ausgehend von den genannten Gründen für Stellenwechsel – darauf hin, dass die Bedingungen in diesen Arbeitsfeldern als weniger attraktiv wahrgenommen werden.

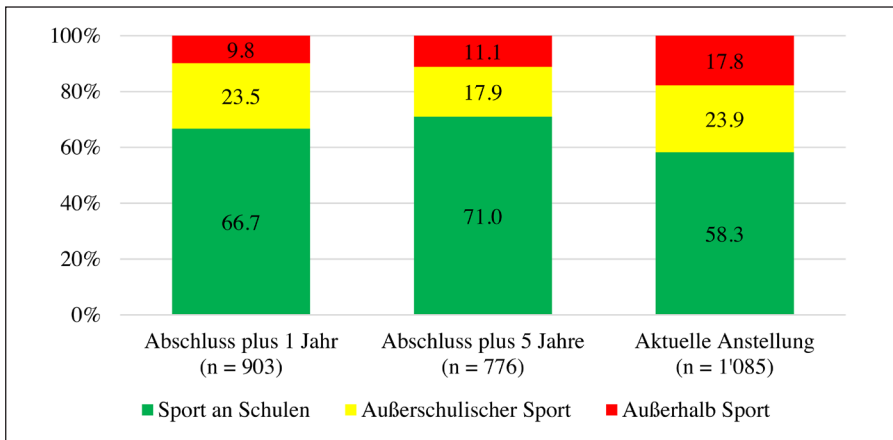


Abbildung 24: Verteilung Berufsfelder: ein Jahr nach Abschluss, fünf Jahre nach Abschluss und aktuell (Zeitpunkt der Befragung)

Mit der vergleichenden Analyse der Berufssituation zu unterschiedlichen Zeitpunkten der Berufskarriere gelingt es jedoch nur bedingt, Veränderungen auf individueller Ebene zu erfassen, da die Daten über alle Befragten hinweg aggregiert werden. Deshalb wurden zusätzlich mögliche Berufsfeldwechsel, bezogen auf die einzelnen Absolventen, anhand von Kreuztabellen untersucht (Tabelle 36 und Tabelle 37). Beim Vergleich der Zeitpunkte ein Jahr und fünf Jahre nach Studienabschluss fällt zunächst auf, dass etwa 90% derjenigen, die ihre Berufslaufbahn im Bereich Sport an Schulen beginnen, auch nach fünf Jahren noch dort arbeiten. Von den

übrigen 10% wechselt jeweils etwa die Hälfte in Berufsfelder des außerschulischen Sports oder außerhalb des Sports. Dagegen ist die umgekehrte berufsfeldbezogene Mobilität wesentlich größer, denn sowohl aus dem außerschulischen Sport als auch von außerhalb des Sports wechselt jeweils etwa ein Viertel in das Berufsfeld Sport an Schulen und nur etwas mehr als zwei Drittel verbleiben in diesen Bereichen.

Tabelle 36: Berufsfeldwechsel: Betrachtung der Zeitpunkte ein Jahr nach Abschluss und fünf Jahre nach Abschluss

5 Jahre nach Abschluss		Sport an Schulen	Außerschulischer Sport	Außerhalb Sport	Gesamt
1 Jahr nach Abschluss					
Sport an Schulen	n	455	26	23	504
	%	90.3	5.2	4.6	100.0
Außerschulischer Sport	n	33	94	10	137
	%	24.1	68.6	7.3	100.0
Außerhalb Sport	n	12	3	34	49
	%	24.5	6.1	69.4	100.0

Tabelle 37: Berufsfeldwechsel: Betrachtung der Zeitpunkte fünf Jahre nach Abschluss und Befragungszeitpunkt

Aktuelle Anstellung		Sport an Schulen	Außerschulischer Sport	Außerhalb Sport	Gesamt
5 Jahre nach Abschluss					
Sport an Schulen	n	474	39	34	547
	%	86.7	7.1	6.2	100.0
Außerschulischer Sport	n	16	115	8	139
	%	11.5	82.7	5.8	100.0
Außerhalb Sport	n	10	5	71	86
	%	11.6	5.8	82.6	100.0

Hingegen zeigen sich beim Vergleich des Tätigkeitsfeldes zum Zeitpunkt fünf Jahre nach Abschluss mit dem aktuellen Berufsfeld insgesamt geringere Veränderungen. Jeweils über 80% verbleiben in ihrem Berufsfeld, wobei wiederum der Anteil an Wechslern in den Bereich Sport an Schulen etwas größer ist als bei den beiden anderen Feldern. Offensichtlich ist die berufliche Karrieremobilität in den ersten fünf Jahren größer als während des weiteren Verlaufs der Berufskarriere, was auf ansteigende Wechselkosten zurückzuführen sein dürfte. In Verbindung mit den

Gründen für Stellenwechsel lässt sich somit vermuten, dass die Arbeitsbedingungen im Berufsfeld Sport an Schulen im Vergleich zu anderen Bereichen eher als besser eingestuft werden und daher die Stelle entsprechend gewechselt wird, wenn sich die Möglichkeit bietet.

Kohortenspezifisch betrachtet, nimmt der Anteil derjenigen Absolventen mit Stellenwechsel von 40.4% bei der 1980er Kohorte auf 58.6% bei der 2000er Kohorte signifikant zu. Aus der 1980er Kohorte wechselten in den ersten fünf Jahren nach Abschluss des Studiums jeweils ca. 15% aus dem außerschulischen Sport sowie von außerhalb des Sports in das Berufsfeld Sport an Schulen. Aus der 2000er Kohorte wechselten deutlich mehr (27.7%) aus dem außerschulischen Sport und von außerhalb des Sports (30%) in die Schule. Diese Ergebnisse zeigen, dass das Berufsfeld Sport an Schulen nicht an Bedeutung verloren hat. Eher das Gegenteil scheint der Fall zu sein: Indem die Schule nach wie vor qualifikationsangemessene und dauerhafte Anstellungsverhältnisse offeriert, stellt sie für viele Absolventen ein attraktives Tätigkeitsfeld dar.

Die vergleichende Betrachtung bezüglich der Befristung der Beschäftigungsverhältnisse macht deutlich, dass sich der Anteil von etwas mehr als einem Viertel auf ungefähr 13% halbiert und mit Blick auf die aktuelle Anstellung geringfügig höher ist (Abbildung 25). Die meisten Absolventen haben folglich nach fünfjähriger Berufstätigkeit eine stabile Anstellung. Diese Veränderungen sind bei allen drei Absolventenkohorten in ähnlicher Form zu beobachten. Der geringfügig höhere Anteil an befristeten Anstellungen hinsichtlich der aktuellen Tätigkeit könnte damit zusammenhängen, dass hierbei weniger Personen im Berufsfeld Sport an Schulen beschäftigt sind. Insgesamt betrachtet ist die Stabilität der Berufspositionen der Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge ähnlich hoch wie bei Hochschulabsolventen aus anderen Fachbereichen.

Tabelle 38: Veränderung der Stabilität der Stelle: Betrachtung der Zeitpunkte ein Jahr nach Abschluss und fünf Jahre nach Abschluss

5 Jahre nach Abschluss		Befristet	Unbefristet	Gesamt
1 Jahr nach Abschluss				
Befristet	n	61	79	140
	%	43.6	56.4	100.0
Unbefristet	n	13	452	465
	%	2.8	97.2	100.0

Die Analyse der individuellen Stabilität der Beschäftigung macht deutlich, dass lediglich in Einzelfällen von einer unbefristeten Stelle zum Zeitpunkt ein Jahr nach Abschluss auf eine befristete Stelle vier Jahre später gewechselt wird (Tabelle 38). Umgekehrt gelingt es über der Hälfte (56%) derjenigen, die ein Jahr nach Studienabschluss eine befristete Tätigkeit ausüben, nach fünf Jahren auf eine unbefristete Stelle zu gelangen.

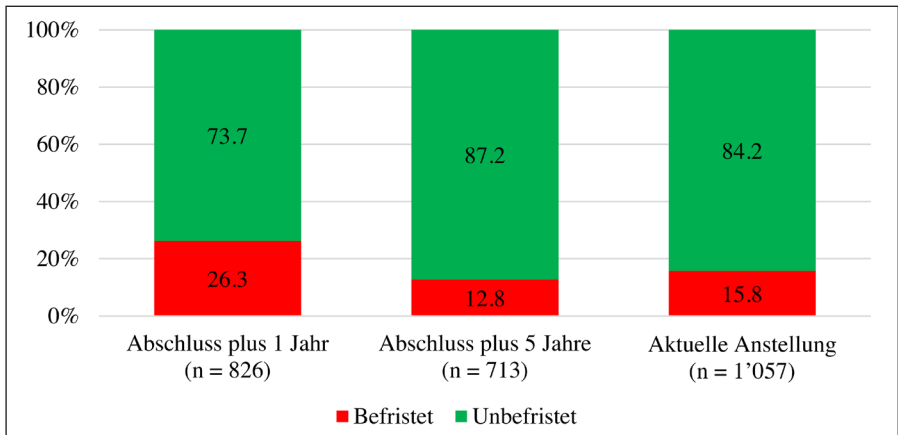


Abbildung 25: Stabilität der Stelle: ein Jahr nach Abschluss, fünf Jahre nach Abschluss und aktuell (Zeitpunkt der Befragung)

Hinsichtlich des Anteils an Beschäftigten auf Vollzeitstellen ($\geq 90\%$) ergeben sich beim Vergleich der drei Zeitpunkte kaum Veränderungen (Abbildung 26). Es lässt sich lediglich ein geringfügiger Zuwachs von 60% auf etwa 65% im Verlauf der ersten fünf Jahre der Berufskarriere beobachten. Hierbei gilt wiederum, dass sich die Anteile in den drei Kategorien auf einem ähnlichen Niveau bewegen wie bei Hochschulabsolventen aus anderen Fachbereichen. Auch die intraindividuellen Vergleiche zeigen, dass der Beschäftigungsgrad im Laufe der ersten fünf Jahre der Berufskarriere meist konstant bleibt und im Falle einer Veränderung eher erhöht wird.

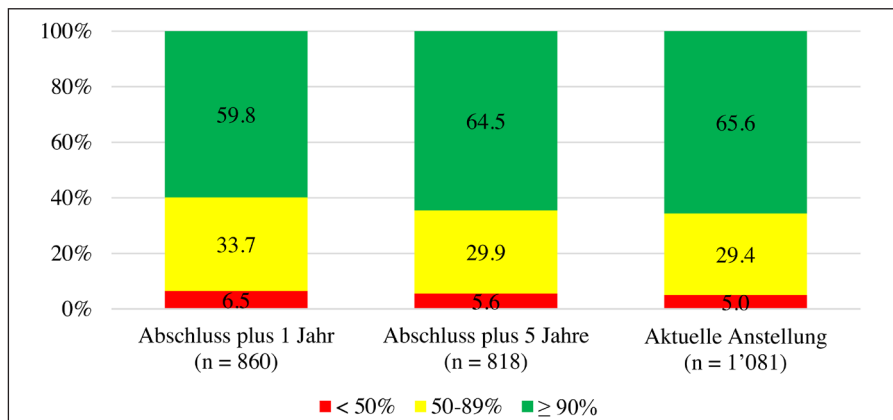


Abbildung 26: Anstellungsumfang: ein Jahr nach Abschluss, fünf Jahre nach Abschluss und aktuell (Zeitpunkt der Befragung)

Schließlich zeigen sich auch bezüglich der Qualifikationsangemessenheit nur geringfügige Verschiebungen über die drei Zeitpunkte der Berufskarriere. Die Ausbildungsniveauadäquanz steigt geringfügig an. Etwa drei Viertel der Absolventen haben fünf Jahre nach Abschluss eine Stelle inne, für die ein Hochschulabschluss verlangt war (Abbildung 27). Auch bei der Ausbildungsadäquanz, das heißt die betreffende Tätigkeit erfordert einen sportwissenschaftlichen Hochschulabschluss, steigen die Werte nur wenig an. Etwa zwei Drittel der Absolventen gibt für die Stelle fünf Jahre nach Hochschulabschluss an, dass ein sportwissenschaftliches Studium hierfür notwendig war (Abbildung 28). Der Rückgang bezüglich der aktuellen Anstellung hängt damit zusammen, dass der Anteil an Beschäftigten im Bereich Sport an Schulen zu diesem Betrachtungszeitpunkt niedriger ist. Im Vergleich zu Hochschulabsolventen aus anderen Fachbereichen ist die Qualifikationsangemessenheit etwas geringer. Dies dürfte darauf zurückzuführen sein, dass zum einen Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge relativ häufig in Berufsfeldern außerhalb des Sports tätig sind und dass zum anderen in den vielfältigen Berufsfeldern des außerschulischen Sports nur teilweise sportwissenschaftliche Abschlusszertifikate notwendige Einstellungsvoraussetzung sind (z.B. Management, Medien, Tourismus).

Die relativ hohe verlaufsbezogene Stabilität der Einschätzung der Qualifikationsangemessenheit zeigt sich auch bei den intraindividuellen Verlaufsanalysen (Tabelle 39). Während es immerhin knapp einem Drittel gelingt, innerhalb der ersten fünf Jahre der Berufskarriere auf eine der wissenschaftlichen Qualifikation angemessene Berufsposition zu wechseln, ist der umgekehrte Fall – der Wechsel auf eine nicht niveauadäquate Stelle – lediglich bei 8% zu beobachten.

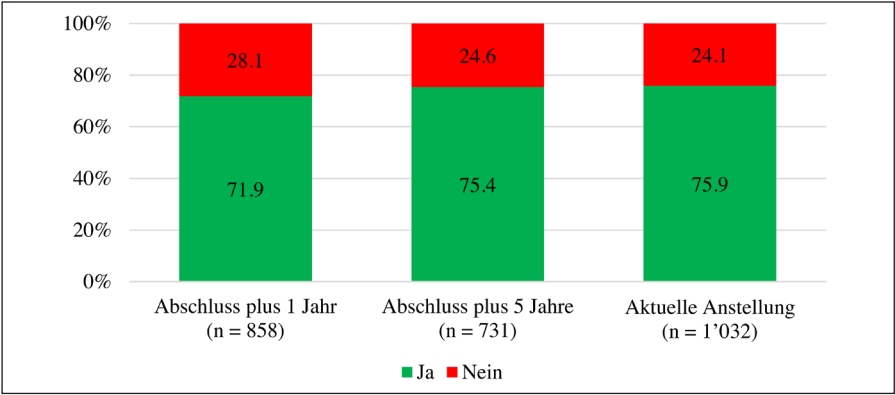


Abbildung 27: Ausbildungsniveauadäquanz: ein Jahr nach Abschluss, fünf Jahre nach Abschluss und aktuell (Zeitpunkt der Befragung; Ja = Hochschulabschluss verlangt)

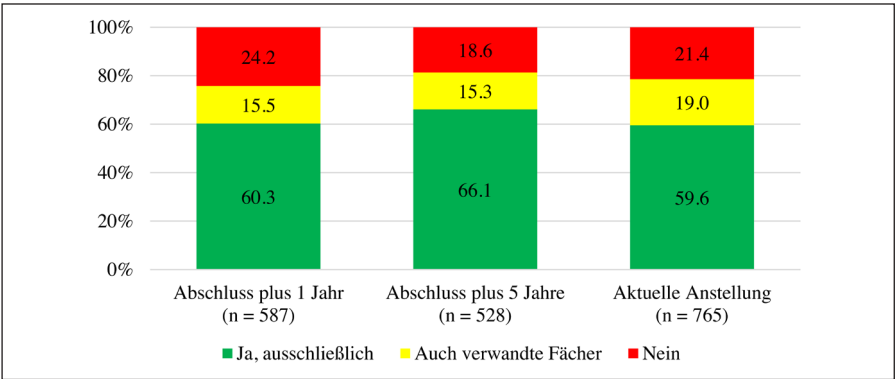


Abbildung 28: Ausbildungsadäquanz: ein Jahr nach Abschluss, fünf Jahre nach Abschluss und aktuell (Zeitpunkt der Befragung; Ja = Abschluss Sportwissenschaft verlangt)

Tabelle 39: Veränderung der Ausbildungsniveauadäquanz der Stelle: Betrachtung der Zeitpunkte ein Jahr nach Abschluss und fünf Jahre nach Abschluss

5 Jahre nach Abschluss				
		Ja	Nein	Gesamt
1 Jahr nach Abschluss	Ja	424	38	462
	%	91.8	8.2	100.0
Nein	n	55	120	175
	%	31.4	68.6	100

8.4 Bewertung des beruflichen Werdegangs

Vor dem Hintergrund der verlaufsbezogenen Ergebnisse zu den wesentlichen Tätigkeitsmerkmalen überrascht es nicht, dass die Mehrzahl der Befragten mit dem beruflichen Werdegang zufrieden ist (Abbildung 29). 43% sind sehr zufrieden mit ihrer Berufskarriere und 40% bewerten diese mit dem Skalenwert 4, sind also ebenfalls zufrieden. Hierbei ist die Zufriedenheit bei den älteren Absolventenkohorten – und dementsprechend bei Absolventen der Diplom Turn- und Sportlehrerausbildung sowie des Lizentiats – etwas größer (Tabelle 40), was damit zusammenhängen dürfte, dass sie bereits auf eine längere Berufskarriere zurückblicken können und zudem ältere Menschen eher dazu neigen, die eigene Biographie im Rückblick positiver zu bewerten. Allerdings ergibt sich auch für die 2010er Absolventenkohorte ein Mittelwert von etwa 4, der auf entsprechende Zufriedenheit mit der vielfach noch sehr kurzen Berufslaufbahn hindeutet. Nur ein sehr geringer Anteil ist mit dem Berufsverlauf unzufrieden, wobei kaum Unterschiede zwischen den drei Absolventenkohorten zu beobachten sind. Die Unzufriedenheit hängt vor allem damit zusammen, dass es zu wenige Stellen gibt und dadurch eine Beschäftigung im gewünschten Tätigkeitsbereich im Feld des Sports nicht möglich ist. Weiterhin führen Teilzeitstellen, befristete Stellen und eine geringe Entlohnung zu Unzufriedenheit. Für die drei unterschiedlichen Berufsfelder ergeben sich keine Differenzen bezüglich der Bewertung des beruflichen Werdegangs.

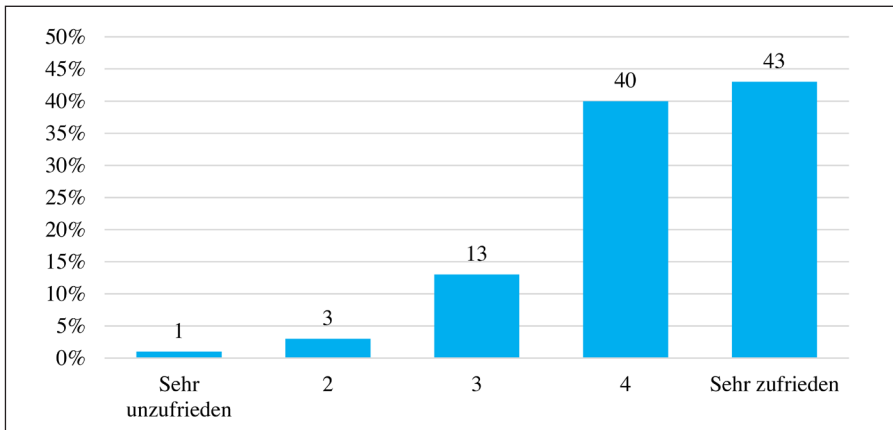


Abbildung 29: Zufriedenheit mit dem beruflichen Werdegang; $n = 1'386$, $M = 4.2$, $SD = 0.86$

Tabelle 40: Zufriedenheit mit dem beruflichen Werdegang, differenziert nach Kohorten, Studienabschluss und Berufsfeld

	n	MW	SD	Unterschiedsprüfung
Kohorte				
1980er	343	4.45	0.76	F(3, 1'382) = 21.06; p < 0.0005; η² = 0.04
1990er	252	4.31	0.73	
2000er	430	4.13	0.92	
2010er	361	3.98	0.91	
Studienabschluss				
Diplom Turn- und Sportlehrer	828	4.32	0.81	F(3, 1'384) = 41.41; p < 0.0005; η² = 0.03
Lizentiat	113	4.31	0.76	
Bachelor	152	4.05	0.87	
Master	293	3.90	0.96	
Berufsfeld				
Sport an Schulen	694	4.32	0.77	F(2, 1'289) = 7.88; p < 0.0005; η² = 0.01
Außerschulischer Sport	346	4.14	0.90	
Außerhalb Sport	252	4.12	0.93	

8.5 Fazit

Die Betrachtung der Absolventenkohorten nach der Bologna-Reform zeigt, dass die Mehrzahl (etwa 80%) innerhalb eines Jahres nach dem Bachelorabschluss in Sportwissenschaft ein Masterstudium beginnt. Dabei wählt die Mehrzahl im Master wieder das Hauptfach Sportwissenschaft bzw. Bewegungswissenschaften. Die in der Regel stark konsekutiv angelegten Masterstudiengänge sowie spezifische Zugangsbedingungen führen auch dazu, dass ein relativ geringer Teil nach dem Bachelor für das Masterstudium an eine andere Hochschule wechselt. Lediglich aus dem Interesse an einem bestimmten Studiengangprofil heraus resultiert eine gewisse Mobilität nach dem Bachelorabschluss.

Deutlich mehr als die Hälfte der befragten Absolventen hat über den sportwissenschaftlichen Hochschulabschluss hinaus mindestens eine weitere berufsbezogene Qualifikation, Aus- oder Weiterbildung erworben. Zusatzausbildungen werden dabei insbesondere mit dem Ziel absolviert, um einerseits auf dem Arbeitsmarkt konkurrenzfähiger zu sein und andererseits den (sich verändernden) Anforderungen einer Berufstätigkeit besser gerecht zu werden. In einen ähnlichen Kontext ist die gestiegene Bedeutung von Praktika, vor allem bei Absolventen mit Bachelor- bzw. Masterabschluss, einzuordnen. Die wachsende Relevanz von Praktika dürfte damit

zusammenhängen, dass infolge veränderter Inhalte im sportwissenschaftlichen Studium ein höheres kompetenzbezogenes Defizit und fehlende berufspraktische Erfahrung wahrgenommen werden. Darüber hinaus sind gerade die Absolventen der Bachelor- und Masterstudiengänge mit zunehmenden Schwierigkeiten beim Berufseinstieg konfrontiert, so dass zusätzliche Praktika entweder als Übergangslösung oder als erfolgversprechendes Sprungbrett in den Arbeitsmarkt Sport dienen sollen.

Die Mehrheit der befragten Absolventen artikuliert eine hohe oder sogar sehr hohe Zufriedenheit mit dem sportwissenschaftlichen Studium. Hierbei fällt auf, dass in Berufsfeldern ohne Sportbezug die geringste Zufriedenheit artikuliert wird, was in Anbetracht der deutlich geringeren inhaltlichen Passung zwischen (sportwissenschaftlicher) Ausbildung und Berufstätigkeit plausibel erscheint. Die Bewertung der Ausbildungskarriere mit Blick auf einzelne Phasen der Berufskarriere zeigt, dass sowohl für den Berufseinstieg als auch für die Erfüllung der gegenwärtigen Arbeitsaufgaben das Sportstudium als eine gute bis sehr gute Grundlage betrachtet wird. Vergleichszahlen aus anderen Absolventenstudien machen deutlich, dass ein sportwissenschaftliches Studium in ähnlicher Weise für das Berufsleben qualifiziert wie viele andere Hochschulfächer. Besonders hervorzuheben ist die wichtige Bedeutung eines Hochschulstudiums im Fach Sportwissenschaft für die persönliche Entwicklung.

Etwa zwei Fünftel der Absolventen sind seit dem Einstieg ins Erwerbsleben auf der gleichen Stelle verblieben. Insgesamt betrachtet umfasst die Erwerbskarriere relativ wenige Stellenwechsel. Die Befunde zu den Hauptursachen von Stellenwechseln deuten darauf hin, dass die Arbeitsbedingungen in sportbezogenen Berufsfeldern in der Regel positiv eingeschätzt werden. Bei etwa einem Drittel der Befragten weist die Berufskarriere eine oder mehrere Unterbrechungen von mindestens drei Monaten auf. Hierbei spielen offensichtlich Phasen der Erwerbslosigkeit bei Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge eine relativ geringe Rolle.

Hinsichtlich der verlaufsbezogenen Wechsel des beruflichen Tätigkeitsfeldes fällt zunächst auf, dass etwa 90% derjenigen, die ihre Berufslaufbahn im Bereich Sport an Schulen beginnen, auch nach fünf Jahren noch dort arbeiten. Dagegen ist die umgekehrte berufsfeldbezogene Mobilität wesentlich größer, denn sowohl aus dem außerschulischen Sport als auch von außerhalb des Sports wechselt jeweils etwa ein Viertel in das Berufsfeld Sport an Schulen. In Verbindung mit den Gründen für Stellenwechsel lässt sich somit vermuten, dass die Arbeitsbedingungen im Berufsfeld Sport an Schulen im Vergleich zu Bereichen des außerschulischen Sports positiver eingeschätzt werden. Diese Befunde machen deutlich, dass das Berufsfeld Sport an Schulen nicht an Bedeutung verloren hat, eher das Gegenteil scheint der Fall zu sein: Indem die Schule qualifikationsangemessene und dauerhafte Anstellungsverhältnisse

offeriert, stellt sie für viele Absolventen ein attraktives Tätigkeitsfeld dar. Allerdings scheint es zum Teil relativ schwierig zu sein, zu Beginn der Berufskarriere eine entsprechende Anstellung im Schulkontext zu bekommen, da das Stellenangebot an Schulen nicht mit den gestiegenen Studierendenzahlen korrespondiert.

Die verlaufsbezogene Analyse der Stabilität der Beschäftigung macht deutlich, dass lediglich in Einzelfällen einer unbefristeten Anstellung zum Zeitpunkt ein Jahr nach Abschluss eine befristete Stelle nach fünf Jahren Berufserfahrung folgt. Umgekehrt gelingt es über der Hälfte derjenigen, die ein Jahr nach Studienabschluss eine befristete Tätigkeit ausüben, nach fünf Jahren Berufskarriere auf eine unbefristete Stelle zu gelangen. Ähnliche Ergebnisse zeigen sich für die Qualifikationsangemessenheit der Berufsposition. Während etwa ein Drittel innerhalb der ersten fünf Jahre der Berufskarriere auf eine der wissenschaftlichen Qualifikation angemessene Berufsposition wechseln kann, ist der umgekehrte Fall – der Wechsel auf eine nicht niveauadäquate Stelle – lediglich bei wenigen zu beobachten. In Anbetracht der verlaufsbezogenen Befunde zu den wesentlichen Merkmalen der Berufstätigkeit ist es plausibel, dass die weitgehende Mehrheit der Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge mit dem beruflichen Werdegang zufrieden ist.

9 Destandardisierung der Berufseintrittsphase bei Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge

Die in biografischer Hinsicht immer häufiger zu beobachtenden Diskontinuitäten in verschiedenen Lebensbereichen werfen die Frage auf, ob sich beim Berufseintritt von Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge ebenfalls solche Destandardisierungstendenzen beobachten lassen und wenn ja, wie diese sich gestalten. Entsprechend sind zunächst typische Berufseintrittsmuster zu identifizieren, um anschließend der Frage nachzugehen, inwieweit diese als Normalkarrieren zu charakterisieren bzw. wie stark diese durch Formen von Destandardisierung – im Sinne einer Verringerung oder Lockerung zeitlicher Standards im Berufsverlauf (Scherger, 2007) – gekennzeichnet sind. Im Einzelnen interessieren folgende Aspekte:

- Veränderungen in der Vielfalt an Sequenzmustern in den Absolventenkohorten,
- Typische Berufseintrittsmuster nach einem sportwissenschaftlichen Studium,
- Veränderungen in der Dauer der Übergangsphase,
- Zwischenzustände (Überbrückungsepisoden) in der Übergangsphase vom Studium zum Beruf,
- Abweichungen von der Normalbiografie.

9.1 Konzeptionelle Vorüberlegungen zur Analyse von Sequenzdaten

Die Destandardisierung ist mit Prozessen gleich zu setzen, bei welchen Berufseintritte bzw. -verläufe vermehrt von der sogenannten Normalkarriere abweichen. Zentrales Charakteristikum einer Normalkarriere ist hierbei ein nahtloser Übergang vom Studium ins Berufsleben. Das heißt, dass die Absolventen den Einstieg ins Berufsleben standardisiert, also ohne Zwischenzustände (z.B. Unterbrüche, Weiterbildungsepisoden) vollziehen (z.B. Scherger, 2007). Die Destandardisierungsthese geht nun aufgrund der zahlreichen allgemeinen Veränderungen auf der Makroebene, wie z.B. des gestiegenen wirtschaftlichen Wohlstandes, der gestiegenen sozialen Sicherheit und der Bildungsexpansion davon aus, dass heutige Berufsverläufe generell weniger klar vorstrukturiert und voraussagbar sind (Blossfeld et al., 2007; Brückner & Mayer, 2005; Mayer et al., 2010) und damit Destandardisierungstendenzen bestehen. Auch wenn solche Tendenzen wohl nicht für alle Berufsfelder und Berufe in gleichem Maße Gültigkeit besitzen dürften (Mayer et al., 2010), so ist im Sportkontext, aufgrund der teils gravierenden Veränderungen der letzten Jahrzehnte (Ausdifferenzierung, Professionalisierung, Veränderung der Studiengänge), durchaus mit Destandardisierungstendenzen zu rechnen. Vor allem die Normalkarriere des Sportlehrers dürfte sich in einem zeithistorischen Wandel befinden und es sind vermehrt diskontinuierliche bzw. destandardisierte Übergänge ins Berufsleben zu erwarten.

Zentrale Kriterien der Destandardisierung sind eine abnehmende Universalität und eine sinkende Uniformität (Brückner & Mayer, 2005; Scherger, 2007; Tabelle 41). Abnehmende Universalität bedeutet einerseits, dass einzelne Übergangstypen immer weniger verbreitet sind und andererseits, dass die Bedeutung von Zuständen wächst, die bestimmte Übergänge rückgängig machen oder wiederholen (z.B. Abschluss mehrerer Vollzeitausbildungen, Scheidungen, usw.). Die Uniformität beschreibt die zeitliche Form bzw. das Timing von Übergängen, Zuständen, und Lebensläufen. Dabei sind uniforme Übergänge durch deutlich erkennbare, klar definierte Zeitpunkte oder Zeiträume im Lebenslauf gekennzeichnet, in denen einzelne Aktivitäten erfolgen (Scherger, 2007). Verschiedene Lebensphasen sind bei sinkender Uniformität demzufolge nicht mehr so klar wie früher aufeinanderfolgend, sondern dadurch geprägt, dass das Alter, in dem Zustandswechsel erfolgen, stärker variiert. Folglich sind Übergänge weniger klar definierbar und es muss mit längeren Übergangszeiten oder gar Zwischenzuständen gerechnet werden. Haben Prozesse wie der fließende Übergang von der Ausbildung ins Berufsleben wiederum einen gewissen Grad an Verbreitung, so entstehen neue, uniforme Phasen – ein neuer Standardisierungsprozess beginnt (Scherger, 2007).

Tabelle 41: Dimensionen zeitlicher (De-)Standardisierung im Lebenslauf (Konietzka & Huinink, 2003; Scherger, 2007)

Dimension	Starke Standardisierung	Starke Destandardisierung	Messung durch
Einzelne Übergänge			
Universalität: Verbreitung des Übergangs (bzw. der jeweiligen Zustände)	Übergang/Zustand von allen durchlebt Beispiel: Einschulung	Übergang/Zustand nur von wenigen durchlebt Beispiel: Abbruch Studium	Verbreitung von Übergängen
Reversibilität: Verbreitung der Reversibilisierung und Wiederholung von Übergängen (entspricht Verbreitung von Umkehrzuständen und wiederholten Zuständen)	Geringe Reversibilität von Übergängen, keine Wiederholungen Beispiel: Abschluss Gymnasium	Große Reversibilität von Übergängen, Umkehrzustände und wiederholte Zustände häufig (auch in Form von Zwischenstatus) Beispiel: Arbeitslosigkeit, Weiterbildung	Häufigkeit der Reversibilisierung und Wiederholung von Übergängen
Eindeutigkeit von Übergängen (entspricht Eindeutigkeit von Zuständen)	Genau zeitliche Lokalisierung eines Übergangs an einem Zeitpunkt Beispiel: Einschulung, Pensionierung	Längere Übergangsphasen, größere Verbreitung von Brückenstatus Beispiel: Berufseinstieg	Verbreitung von Zwischenstatus; Bestimmung der Länge von Übergangsphasen
Uniformität: Zeitpunkt des Übergangs	Altersgradierung Beispiel: Einschulung	Alter bei Übergängen beliebig Beispiel: Abschluss Studium	Streuungsmaße (Varianz, Quartilsabstände)
Zusammenhang zweier oder mehrerer Übergänge (Sequenzen, Verläufe)			
Diachrone Verknüpfung verschiedener Übergänge in Sequenzen/Verläufen: Reihenfolge verschiedener Übergänge	Prävalenz bestimmter, festgelegter Reihenfolge Beispiel: Einschulung – Abschluss Regelschule – Gymnasium	Reihenfolge von Übergängen beliebig; große Vielfalt an Sequenzmustern Beispiel: Studium – Weiterbildung – Arbeitstätigkeit vs. Studium – Arbeitstätigkeit – Weiterbildung.	Verbreitung und Vielfalt von Sequenzmustern
Diachrone Verknüpfung verschiedener Übergänge in Sequenzen/Verläufen: Zeit zwischen zwei Übergängen (bzw. Dauer bestimmter Zustände)	Dauer genau festgelegt; einheitliche Altersdifferenzen verschiedener Übergänge (z.B. immer große oder immer geringe Zeitabstände) Beispiel: Dauer Regelschule, Gymnasium (nicht: Studium)	Dauer beliebig; stark variierende Altersdifferenzen zwischen verschiedenen Übergängen Beispiel: Dauer bis Eintritt erste Stelle (Berufseinstiegsstelle)	Streuung der Altersdifferenzen; Varianz von Zustandsdauern
Synchrone Verknüpfung verschiedener Übergänge (bzw. Zustände)	Übergangsraten (in einem Bereich) stark abhängig von bestimmten Zuständen (in einem anderen Bereich) Beispiel: Abschluss Weiterbildung – Beförderung bei Arbeitstätigkeit	Unabhängigkeit von Übergängen aus verschiedenen Bereichen Beispiel: Heirat – Beförderung bei Arbeitstätigkeit	zustandsbedingte Übergangsraten

Gegenüber den Behauptungen soziologischer Zeitdiagnosen, dass Gesellschaften sich in einem rasanten Wandel befinden, dominiert jedoch der empirische Befund,

dass sich die Strukturen lediglich langsam in der Abfolge von Kohorten wandeln (im Sinne von Kohorten als Träger sozialen Wandels). Dementsprechend sind bei der Analyse von Destandardisierungstendenzen typische Muster des Berufseintritts zu identifizieren, die anschließend anhand von Kohortenvergleichen auf Unterschiede geprüft werden. Dazu ist es erforderlich, Berufsverläufe als Sequenzen darzustellen, um diese dann anhand von Sequenzdatenanalysen genauer zu beschreiben. Diesbezüglich stellt Optimal-Matching (OM) ein spezifisches Verfahren der Datensequenzanalyse dar, um die Entwicklung von Karrieremustern im Zeitverlauf zu analysieren. OM gestattet die Bestimmung der Ähnlichkeiten von Berufsverläufen und darauf aufbauend die Typisierungen derselben (Brüderl & Scherer, 2004).²³ Ein zentraler Unterschied von OM zu anderen strukturentdeckenden Analyseverfahren (Clusteranalyse) liegt darin, dass der ganze Verlauf als Analyseeinheit fungiert und nicht einzelne Variablen (Aisenbrey & Fasang, 2010). Das heißt, die Analyseeinheit der OM ist der gesamte Berufsverlauf (Sequenz). Sequenzen sind zeitlich geordnete Abfolgen von Elementen, wobei jedes Element den Zustand beschreibt, in welchem sich die Person zu dieser Zeit befand (z.B. Sportlehrer, Arbeitslosigkeit, usw.). Eine Abfolge gleicher Zustände wird als Episode bezeichnet (Martin & Wiggins, 2011). Zur Darstellung von Berufsverläufen als Sequenzen müssen entsprechend die Zeitachse und der Zustandsraum definiert werden. Die unterschiedlichen Zustandsräume bilden dabei die Elemente der Sequenz, deren Ordnung durch die Zeitachse definiert ist. Je mehr Zustände unterschieden werden, umso komplexer werden die Sequenzen. Die Übergangsphase – als zugrunde liegender Analysezeitraum der vorliegenden Untersuchung – setzt sich demnach aus dem Studium sowie aus den folgenden fünf Jahren ($t + 5$) zusammen, wobei für jeden Monat ein Zustand in die Analyse einfließt.²⁴

Das Ziel von OM ist, die Ähnlichkeit zwischen Sequenzen durch Transformation einer Sequenz in eine andere mit einem Satz von Transformationsoperationen zu bestimmen (Stovel & Bolan, 2004). Grundsätzlich vergleicht das Verfahren jede Sequenz mit jeder anderen. Dazu werden im Transformationsprozess zwei verschiedene Prozesse durchgeführt: Einfügen/Löschen (sogenannte Indeloperationen) und Substituieren (Aisenbrey, 2000). Jede der beiden Transformationsarten, Indel- und Substitutionskosten (kurz Subkosten) müssen

23 Interessante praktische Anwendungen von Optimal-Matching als Verfahren der Datensequenzanalyse liegen exemplarisch für die Strukturierung des Ruhestands (Han & Moen, 1999), für den Eintritt in den Arbeitsmarkt (Scherer, 2001), für die Wohnmobilität (Stovel & Bolan, 2004), für Lebensverläufe von deutschen Musikern (Abbott & Hrycak, 1990) oder Karrieren in Top-Managementteams (Biemann & Wolf, 2009) vor. Eine detaillierte Beschreibung zur Anwendung dieses Verfahrens wurde von Abbott & Tsay (2000) vorgelegt.

24 Es gilt zu berücksichtigen, dass aufgrund der vorgenommenen Festlegung auf den Zeitraum $t + 5$ die Masterabsolventen (2010er Kohorte) im Rahmen der Analyse unberücksichtigt bleiben, da diese noch keine fünf Jahre im Berufsleben sind.

dabei im Forschungsprozess mit Kosten gewichtet werden.²⁵ Dabei entsteht ein Distanzmaß, welches die (Un-)Ähnlichkeit der beiden verglichenen Sequenzen darstellt. Im Allgemeinen gelten Sequenzen als weniger ähnlich zueinander, je mehr Änderungen erforderlich sind, um die eine in die andere zu setzen. Beim Vergleich zweier Sequenzen handelt es sich um ein Optimierungsverfahren, das heißt es wird diejenige Abfolge von Transformationen ermittelt, aus welcher die geringsten summierten Kosten resultieren. Das so entstandene Distanzmaß steht folglich für die minimalen Kosten, die für die Transformation der einen Sequenz in die andere anfallen. Als Endprodukt der OM resultiert eine $n \times n$ dimensionierte Distanzmatrix, welche die Basis für eine Klassifizierung darstellt (Abbott & Tsay, 2000; Aisenbrey & Fasang, 2010; Brzinsky-Fay & Kohler, 2010; Martin & Wiggins, 2011; Stovel & Bolan, 2004). Die eigentliche Typenbildung kann anschließend durch herkömmliche clusteranalytische Verfahren vorgenommen werden, wobei die Distanzmatrix aus der OM als Datengrundlage dient.

OM besteht aus drei Schritten: (1) Zunächst wird eine endliche Anzahl von verschiedenen Zuständen definiert (z.B. Job-1, Arbeitslosigkeit, Job-2) und für jeden Teilnehmer eine Sequenz auf der Grundlage dieser Zustände, die die Berufskarriere beschreibt, codiert. Im vorliegenden Fall wird jeder Monat innerhalb der ersten fünf Jahre der Berufskarriere analysiert. (2) Zudem muss ein Gewichtungsschema für die Kosten zur Substitution und Indeloperationen definiert werden. (3) In einem dritten Schritt werden die Personen mit ähnlichen Karrieren (z.B. geringe Operationen der Transformation einer Karrieresequenz in die andere notwendig) zusammengefasst. Daraus ergibt sich letztlich eine Reihe von unterschiedlichen Gruppen, die als Karrieremuster interpretiert werden können.

Da für OM keine Standardprozedur existiert, müssen für jede Anwendung gemäß vorliegender Datenstruktur und Forschungsfrage entsprechende Anpassungen erfolgen (Stovel, 2001). Die zu treffenden Entscheidungen beinhalten (a) die Definition der möglichen Zustände, (b) die Festlegung der Kosten, (c) die Wahl des Algorithmus der Clusteranalyse und (d) die Bestimmung der optimalen Clusterzahl.

(a) Für die Typologisierung der Berufskarrieren von Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge sollen sechs Hauptzustände im Fokus stehen:

1. Sportwissenschaftliches Studium,
2. Arbeitstätigkeit im Berufsfeld Sport an Schulen,
3. Arbeitstätigkeit im Berufsfeld außerschulischer Sport,
4. Arbeitstätigkeit im Berufsfeld außerhalb Sport,
5. Vollzeitausbildung, -weiterbildung,
6. Unterbruch.

25 Ein konkretes Beispiel, welches die eben beschriebenen Schritte genau aufzeigt, ist bei Aisenbrey (2000, S. 19f.) zu finden.

Diese Definition ist aber nicht ausreichend, da eine große Zahl der Probanden Episoden aufweisen, welche mehrere der obigen Zustände beinhalten. So kann eine Person zusätzlich zu einer Arbeitstätigkeit im Berufsfeld Sport an Schulen gleichzeitig einer Arbeitstätigkeit in einem anderen Berufsfeld nachgehen. Werden diese parallel laufenden Episoden so aufgelöst, dass ihnen ein neuer Zustandscode zugeschrieben wird, so entstehen drei weitere mögliche Zustände (bereits als ein Anzeichen für gestiegene Universalität):

5. Sportstudium und Arbeitstätigkeit,
6. Arbeitstätigkeit bei gleichzeitiger Weiterbildung/Ausbildung,
7. Arbeitstätigkeit in mehreren Berufsfeldern gleichzeitig.

Aufgrund von Problemen der OM Analyse im Umgang mit fehlenden Werten wurden lückenhafte Verläufe aus der Analyse ausgeschlossen. Da der Betrachtungszeitraum die Übergangsphase vom Sportstudium und die anschließenden 5 Jahre umfasst, beschränkt sich die Analyse auf die 1980er, 1990er & 2000er Kohorten. Ausgeblendet bleibt hingegen die 2010er Kohorte, da für diese Kohorte nur Daten bis 1 Jahr nach Studium erfasst werden konnten. Schlussendlich konnten $n = 742$ berufliche Verläufe von Sportwissenschaftlern in die Analyse einbezogen werden.

(b) Ein Hauptkritikpunkt an der OM liegt in der Festlegung der Kosten (Aisenbrey, 2000; Gauthier, , Bucher & Notredame, 2009; Lesnard, 2010). Es existiert eine Vielzahl an Möglichkeiten, um die Kosten der Transformationen festzulegen (Martin & Wiggins, 2011). Für die vorliegende Analyse wurde ein Vorgehen entwickelt, welches sich demjenigen von Abbott & Hrycak (1990) anlehnt. Diese teilen die möglichen Zustände in verschiedene Sphären ein. Wechselt eine Person die Sphäre z.B. das Berufsfeld, so ist das für einen Berufsverlauf bestimmender, als wenn eine Person innerhalb derselben Sphäre wechselt (z.B. gleiche Arbeit bei einem anderen Arbeitgeber). Dadurch können die Kosten einfacher und transparenter gesetzt werden. Für die Berufskarrieren von Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge sollen vier verschiedene Sphären unterschieden werden:

1. Arbeitstätigkeit im Feld des Sports (Zustände 1, 2 und 9),
2. Arbeitstätigkeit außerhalb des Sports (Zustand 3),
3. Episoden in den Verläufen, die sich hauptsächlich der Bildung widmen (Zustände 4, 6, 7 und 8),
4. Episoden in den Verläufen, die durch Unterbrechungen gekennzeichnet sind (Zustand 5).

Ein Punkt, den es weiter zu beachten gilt, ist das Problem großer Distanzen, die alleine aufgrund ungleichlanger Sequenzen entstehen (Brzinsky-Fay, Kohler & Luniak, 2006; Martin & Wiggins, 2011). Durch die Analyse der gesamten Verläufe von drei Kohorten, die mindestens zehn Jahre auseinanderliegen, bestehen trotz Standardisierung kohortenspezifische Kosten. Dies ist ein weiterer Grund, der für

die ausschließliche Betrachtung der Übergangsphase in den Beruf spricht. Die Kosten werden weiter trotzdem standardisiert, indem die Kosten beim Vergleich zweier Sequenzen durch die Anzahl der Elemente der längeren Sequenz geteilt werden (Tabelle 42).

Tabelle 42: Beispiele von Sequenzen

A	1	1	1	1	2	2	6	3	3
B	1	1	1	7	2	2	2	3	3
C	1	1	1	1	1	4	4	4	4

(c) Es ist bekannt, dass verschiedene Clusteralgorithmen verschiedene Lösungen produzieren. Unter Anwendung verschiedener hierarchischer Algorithmen ist das Ward-Verfahren mit der euklidischen Distanz als Abstandsmaß am geeignetsten und robustesten.

(d) Unterdessen existieren viele Vorschläge, wie die Validierung der Clusterlösungen vorgenommen werden könnte. Doch es existiert zurzeit noch kein Standardverfahren. Ein Hauptproblem bei der Bestimmung der optimalen Clusterzahl liegt darin, dass die gängigen Verfahren bei der OM nicht transferierbar sind (Brzinsky-Fay, 2007). Eine Alternative, die sich der Streuung der within- und between-Clusterdistanzen bedient, bieten Aisenbrey & Fasang (2010) an, wobei deren Berechnung von Hand erfolgen muss. Ansonsten werden die Entscheidungen in bestehenden Studien mittels OM zur Bestimmung der optimalen Clusterzahl rein von inhaltlichen und ökonomischen Kriterien geleitet.

9.2 Klassifizierung von Berufseintrittsmustern

In einem ersten Schritt wurde eine kohortenspezifische Clusteranalyse berechnet, um der Frage nach der gestiegenen Vielfalt von Sequenzmustern nachzugehen. Die Destandardisierung wäre dann zu beobachten, wenn die jüngeren Kohorten Cluster aufweisen, welche in den älteren Kohorten nicht zu finden sind. Die Resultate der OM der 1980er, 1990er und 2000er Kohorte unterscheiden sich aber nicht deutlich. Demnach existieren keine grundlegenden neuen Sequenzmuster bei den jüngeren Kohorten, so dass zunächst nicht von einer gestiegenen Vielfalt der Sequenzmuster ausgegangen werden kann. Aus der Analyse wird aber ersichtlich, dass es durchaus Verschiebungen innerhalb derselben Cluster bezogen auf die Kohorten gibt, das heißt der Verbreitungsgrad (Universalität) der verschiedenen Cluster hat sich gewandelt. Um dieser Frage genauer nachzugehen, wurde eine neue OM über alle Personen (kohortenübergreifend) berechnet.

Die 4er-Clusterlösung stellt eine erste sinnvolle Einteilung dar, weil die Übergangssequenzen in die drei Berufsfelder Sport an Schulen (Cluster 1 und 2), außerschulischer Sport (Cluster 3) und außerhalb Sport (Cluster 4) getrennt werden. Als viertes Cluster ergibt sich ein Sequenzmuster, das durch fließende Berufseinstiege gekennzeichnet ist. Die übergeordnete Beschreibung der vier ermittelten Cluster erfolgt anhand von Modalsequenzen²⁶ (Abbildung 30). Es wird deutlich, dass es sich bei Cluster 1 und 3 in der Modalsequenz um berufsbezogene Normalbiografien handelt, das heißt nach dem Sportstudium wird unmittelbar eine Arbeitstätigkeit aufgenommen. Es gibt keine Zwischenzustände, die von einer Mehrheit der Probanden durchlebt wird. Bei Cluster 2 und 4 zeigen hingegen die Sequenzen zwischen Studium und Beruf eine Phase, die die Mehrheit der Probanden gemein hat; bei Cluster 2 handelt es sich um einen fließenden Übergang ins Berufsleben und bei Cluster 4 um eine Weiterbildungsperiode nach dem Studium. Es scheint als wäre eine Weiterbildung über das sportwissenschaftliche Studium hinaus notwendig, um in einem Beruf außerhalb des Sports eine Anstellung zu finden.

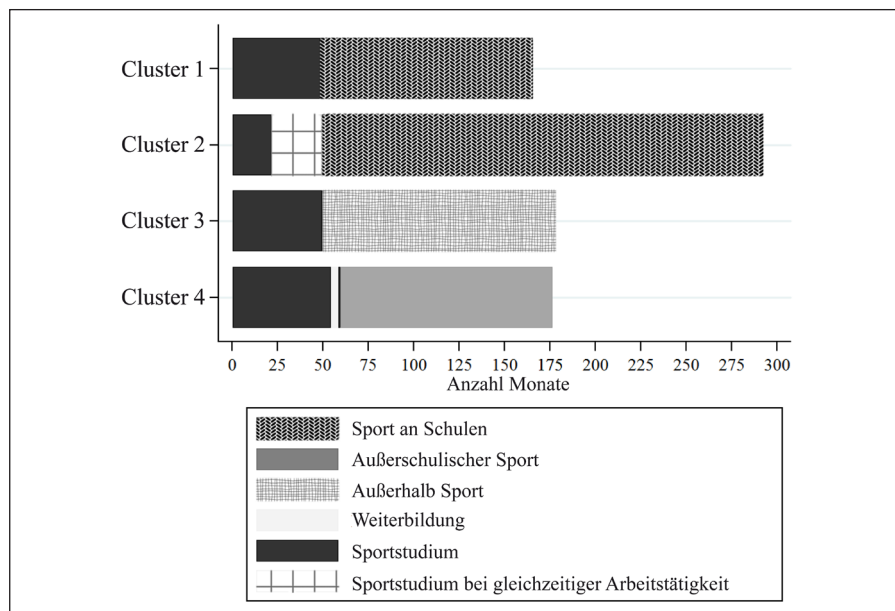


Abbildung 30: Modalsequenzplot der 4-Clusterlösung

26 Die Modalsequenz ist die einfachste Art einen Cluster im Überblick darzustellen. Dafür wird von jedem Zustand (das heißt von jedem Monat der Sequenzen) der Modalwert ermittelt. Dadurch entsteht eine neue Sequenz, die für diesen Cluster als Idealsequenz betrachtet werden kann. Die unterschiedlichen Längen der Sequenzen entstehen dadurch, dass bei jedem Monat, bei welchem ein Wert existiert, der Modalwert gebildet wird. Dies impliziert, dass jeweils die längste Sequenz (d.h. diejenige mit dem längsten Studium – denn jede Sequenz setzt sich aus 60 Zuständen nach dem Studium zusammen) die Länge der Modalsequenz bestimmt.

Die Clusterlösungen werden im Weiteren jeweils auf folgende Unterschiede geprüft: Anzahl verschiedener Zustände in der Sequenz, Anzahl verschiedener Episoden²⁷ in der Sequenz, Länge des Studiums, Alter bei Abschluss des Studiums, Geschlecht, Stabilität der Anstellung, Anstellungsumfang, Adäquatheit der Ausbildung.²⁸ Die Resultate sind in Tabelle 43 zusammengetragen. Die Cluster unterscheiden sich signifikant bezüglich Anzahl verschiedener Zustände [$F(3, 738) = 19.21$; $p < 0.0005$; $\eta^2 = 0.07$] und Episoden [$F(3, 738) = 11.64$; $p < 0.0005$; $\eta^2 = 0.05$], bezüglich Länge des Studiums [$F(3, 738) = 9.45$; $p < .0005$; $\eta^2 = 0.04$], Alter bei Abschluss [$F(3, 738) = 7.78$; $p < 0.0005$; $\eta^2 = 0.03$] und Ausbildungsadäquanz ($\chi^2 = 40.50$; $p < 0.0005$; $V = 0.25$). Wobei lediglich beim Vergleich der Ausbildungsadäquanz von einem inhaltlich bedeutsamen Effekt gesprochen werden kann. Personen, die im außerschulischen Sport tätig sind, weisen deutlich häufiger nicht ausbildungsadäquate Anstellungen auf als Personen, die im Sport an Schulen tätig sind. Es fällt weiterhin auf, dass sich Cluster 2 in sämtlichen vier Variablen vom Mittelwert unterscheidet. Dieses Cluster ist durch eine überdurchschnittliche Anzahl Zustände und Anzahl Episoden, durch ein längeres Studium und durch ein höheres Alter bei Abschluss des Studiums gekennzeichnet. Aber auch Cluster 1 unterscheidet sich signifikant vom Mittelwert, allerdings jeweils in die gegenteilige Richtung im Vergleich zu Cluster 2. Bei Cluster 3 und 4 gibt es kaum signifikante Unterschiede.

Tabelle 43: 4-Clusterlösung, differenziert nach verschiedenen Indikatoren der Destandardisierung

Cluster	n	Anzahl verschiedene Zustände	Anzahl verschiedene Episoden	Länge des Studiums	Alter bei Abschluss Studium
		M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)
1	340	2.94* (0.80)	3.22* (1.21)	48.10* (13.94)	25.6* (2.18)
2	226	3.44* (0.91)	3.90* (1.53)	56.41* (25.70)	26.5* (2.99)
3	88	3.08 (0.90)	3.65 (1.77)	47.75 (19.25)	25.4 (2.49)
4	88	3.47* (0.93)	3.73 (1.28)	49.14 (18.60)	25.5 (2.14)
Gesamt	742	3.17 (0.89)	3.54 (1.42)	50.71 (19.70)	25.8 (2.52)

* signifikanter Unterschied ($p \leq 0.05$) zum Mittelwert aller anderen Cluster (*t*-Test für eine Stichprobe)

27 Eine Episode ist eine Folge von gleichen Zuständen in einer Sequenz. Arbeitet eine Person als Sportlehrer und hat im Verlauf einen Unterbruch, so hat diese Person zwei verschiedene Zustände (Sportlehrer und Unterbruch), aber drei Episoden (Sportlehrer – Unterbruch – Sportlehrer).

28 Die Variablen Stabilität, Anstellungsumfang und Adäquatheit werden aufgrund ihrer Variabilität über die Zeit jeweils zum Zeitpunkt ein Jahr nach Abschluss analysiert.

Durch die Darstellung der Cluster anhand der Modalsequenzen wird allerdings die weiter bestehende Heterogenität innerhalb der Cluster verschleiert. Eine genauere Betrachtung zeigt, dass die Cluster noch zahlreiche Sequenzmuster enthalten, die durch eine 4-Clusterlösung unentdeckt bleiben, so dass eine weitere Ausdifferenzierung der Cluster sinnvoll und notwendig erscheint (Tabelle 44). Aus diesem Grund werden die einzelnen Fusionierungsschritte zurückverfolgt. Inhaltliche Überlegungen sind wiederum das entscheidende Kriterium für die weitere Ausdifferenzierung der vier Cluster. Die Entscheidung fällt auf eine 12-Clusterlösung. Eine noch differenziertere Gruppierung der Sequenzen würde wenig zusätzliche Erkenntnisse liefern, da dadurch erstens relativ kleine Cluster entstehen und zweitens in der nächsten Stufe der Clusterhierarchie die berufsbezogenen Normalbiografien im außerschulischen Sport aufgrund unterschiedlicher Längen getrennt werden. Eine kleinere Clusterzahl hingegen würde interessante Erkenntnisse verbergen: Cluster 1-3 und 1-4 wären vereint und dadurch würde ein Cluster mit typischen Merkmalen der Destandardisierung verdeckt.

Tabelle 44: Typologie der Übergangsmuster (4 und 12 Clusterlösung)

Darstellung der Clusterlösungen	n	%	Charakterisierung (D = Destandardisiert, S = Standardkarriere, D/S = unklar)
1 Sport an Schulen			
1-1 Mit Unterbruch nach Studium	73	9.8	D
1-2 Normalbiografie längerer Verlauf	159	21.4	S
1-3 Normalbiografie kürzerer Verlauf	67	9.0	S
1-4 Mit Unterbrüchen nach kurzer Berufserfahrung	41	5.5	D/S
2 Fließender Übergang			
2-1 Sport an Schulen mit kurzem fließenden Übergang	125	16.8	D/S
2-2 Weiterbildung nach Sportstudium mit gleichzeitiger kontinuierlicher Arbeitstätigkeit	16	2.2	D
2-3 In mehreren Berufsfeldern tätig, fließender Übergang	25	3.4	D
2-4 Außerschulischer Sport mit fließendem Übergang	32	4.3	D
2-5 Sport an Schulen mit langem fließenden Übergang	28	3.8	D
3 Außerschulischer Sport			
3 Keine weitere Differenzierung, Normalbiografie	88	11.9	S
4 Außerhalb Sport			
4-1 Außerhalb Sport mit längerer Weiterbildung nach dem Sportstudium	30	4.0	D
4-2 Normalbiografie	58	7.8	S

In Cluster 1 ist folgende weitere Ausdifferenzierung sinnvoll: Zwei Cluster sind durch Unterbrüche gekennzeichnet. Dabei erfolgt der Unterbruch beim Cluster 1-1 zwischen Studium und Arbeitstätigkeit, während er beim Cluster 1-4 erst nach einer gewissen Zeit der Arbeitstätigkeit auftritt. Die Unterbrüche des Clusters 1-1 sind eher von kurzer Dauer und für einen ganzen Berufsverlauf wohl eher von kleinerer Bedeutung. Zudem erfolgen Unterbrüche innerhalb dieses Clusters freiwillig. Die deutlich erhöhte Anzahl von Episoden bei nicht in gleichem Umfang erhöhter Anzahl verschiedener Zustände deutet darauf hin, dass viele Personen des Clusters 1-4 dieselbe Arbeitstätigkeit mehrmals unterbrechen (Tabelle 45). Vertiefte Auswertungen zeigen, dass dieses Cluster vorwiegend aus Frauen besteht und die Unterbrechungen meistens Mutterschaftsurlaube sind. So erstaunt es nicht, dass diese Personen vermehrt Teilzeit angestellt sind. Cluster 1-2 und 1-3 weisen eine unterdurchschnittliche Anzahl Zustände bzw. Episoden auf. Dies ist bei berufsbezogenen Normalbiografien nicht weiter erstaunlich. Die Unterscheidung dieser Cluster basiert vorwiegend auf der unterschiedlichen Länge des Studiums; Cluster 1-3 zeigt das kürzeste Studium von allen 12 Clustern. Cluster 1-2 ist diesbezüglich leicht überdurchschnittlich.

Die Ausdifferenzierung des Clusters 2 zeigt, dass weitere zwei Cluster dem Berufsfeld Sport an Schulen zuzuordnen sind; Cluster 2-1 beschreibt Sequenzen mit relativ kurzem fließenden Übergang, während dieser im Cluster 2-5 deutlich länger ist. Die parallele Arbeitstätigkeit zum Studium führt dazu, dass sich das Studium des Clusters 2-5 enorm verlängert. Dieser Cluster hat im Durchschnitt mit Abstand die längste Studienzeit. Ein weiteres Cluster ist einem anderen Berufsfeld zuzuordnen. Es handelt sich um das Cluster 2-4, das Sequenzen von in außerschulischen Berufsfeldern im Sport Tätigen enthält. Da diese Sequenzen aber durch fließende Übergänge gekennzeichnet sind, sind sie dem Cluster 2 ähnlicher als dem Cluster 3. Dieses Cluster fällt durch die im Mittel deutlich erhöhte Anzahl Episoden (und auch Zustände) auf. Zwei Typen von Sequenzen sind auf der ersten Stufe der Clusteranalyse noch völlig unbeachtet; Cluster 2-2 ist gekennzeichnet durch eine an das Sportstudium anschließende längere Weiterbildung bei gleichzeitiger Arbeitstätigkeit. Es besteht vorwiegend aus Männern und die Stellen sind überdurchschnittlich selten durch befristete Verträge bestimmt. Im Weiteren erstaunt es nicht, dass die Personen durch die Weiterbildungen deutlich mehr Teilzeit arbeiten und die Übergangssequenzen durch überdurchschnittlich viele Zustände und auch Episoden gekennzeichnet sind. Cluster 2-3 enthält Personen, die gleichzeitig in mehreren Berufsfeldern tätig sind und bereits während des Sportstudiums gearbeitet haben (fließender Übergang). Auch hier sind überdurchschnittliche Werte bei der Anzahl der Zustände und Episoden und auch bezüglich der Länge des Studiums zu finden. Weiter erstaunt es nicht, dass die Stellen eher weniger ausbildungsadäquat sind.

In der 12er-Clusterlösung wird Cluster 3 nicht weiter ausdifferenziert. Die Personen dieses Clusters sind vermehrt Vollzeit angestellt, doch diese Anstellungen sind deutlich weniger ausbildungsadäquat. Die Werte für die Ausbildungsadäquanz sind für das Cluster 3 am tiefsten.

Cluster 4 außerhalb Sport kann in zwei Untercluster getrennt werden, wobei sich Cluster 4-1 durch eine längere Weiterbildungsepisode von der Normalbiografie unterscheidet. Hier sind überdurchschnittlich viele Frauen vertreten wie auch überdurchschnittlich viele befristete Stellen (höchster Wert überhaupt) und Teilzeitarbeitsverträge. Nicht erstaunlich ist die eher tiefere Ausbildungsadäquanz in beiden Clustern.

Tabelle 45: Beschreibung der 12er Clusterlösung

Cluster	n	Anzahl verschiedene Zustände M (SD)	Anzahl verschiedene Episoden M (SD)	Länge des Studiums M (SD)	Alter bei Abschluss Studium M (SD)
1-1	73	3.47* (0.65)	3.67 (0.90)	45.60* (8.45)	25.03* (1.49)
1-2	159	2.76* (0.72)	2.91* (1.00)	56.92* (11.83)	26.12 (2.26)
1-3	67	2.43* (0.63)	2.66* (1.04)	31.31* (5.84)	25.46 (2.38)
1-4	41	3.51* (0.78)	4.54* (1.43)	45.80* (10.51)	25.05* (2.13)
2-1	125	3.22 (0.83)	3.57 (1.37)	44.72* (9.99)	25.71 (2.09)
2-2	16	4.44* (0.96)	4.88* (1.36)	50.38 (8.75)	25.19 (1.56)
2-3	25	3.56* (0.82)	4.04* (1.24)	60.92* (12.75)	27.44* (3.00)
2-4	32	3.94* (0.95)	4.75* (2.11)	55.38 (19.24)	25.75 (2.51)
2-5	28	3.18 (0.61)	3.71 (1.15)	109.18* (29.52)	30.82* (3.58)
3	88	3.08 (0.90)	3.65 (1.77)	47.75 (19.24)	25.42 (2.49)
4-1	30	3.60* (0.86)	3.77 (0.97)	43.23* (13.08)	24.13* (1.31)
4-2	58	3.40 (0.97)	3.71 (1.42)	52.19 (20.33)	26.14 (2.18)
Gesamt	742	3.17 (0.89)	3.54 (1.42)	50.71 (19.70)	25.85 (2.52)

* signifikanter Unterschied ($p \leq .05$) zum Mittelwert aller anderen Cluster (*t*-Test für eine Stichprobe)

9.3 Kohortenvergleiche

Nach der Bestimmung und Beschreibung der identifizierten Clusterlösungen soll anhand von Kohortenvergleichen analysiert werden, ob sich im zeithistorischen Verlauf Destandardisierungstendenzen beim Berufseintritt abzeichnen. Die Frage,

inwieweit sich ältere Absolventenkohorten eher durch eine berufsbezogene Normalbiografie auszeichnen als jüngere Kohorten muss anhand der Befunde eher verneint werden (Abbildung 31). Denn es lassen sich über alle Absolventenkohorten hinweg berufsbezogene Normalbiografien aufzeigen. Innerhalb des Berufsfelds Sport an Schulen resultieren ambivalente Befunde: Normalbiografien im Berufsfeld Sport an Schulen des Clusters 1-2 (längerer Verlauf) haben bei der 2000er-Kohorte leicht zugenommen, während die Normalbiografien des Clusters 1-3 (kürzerer Verlauf) zurückgegangen sind. Normalbiografien in außerschulischen Berufsfeldern im Sport haben bei der 2000er-Kohorte zugenommen (Cluster 3), außerhalb des Berufsfelds Sport jedoch nur leicht. In vier von sechs Sport an Schulen-Clustern (Cluster 1-1 bis 1-4; 2-1 und 2-5) ist in der 2000er Kohorte eine Abnahme der Sportlehrerkarrieren über die Kohorten hinweg zu verzeichnen. Dies bedeutet, dass weniger Personen in der Schule eine Anstellung finden, was damit zusammenhängt, dass einerseits die Arbeitsmöglichkeiten in anderen sportbezogenen Berufsfeldern zugenommen haben (deutliche Zunahme der Berufskarrieren im außerschulischen Sport) und andererseits an Schulen nicht mehr ausreichend Stellen für alle Interessenten vorhanden sind. Diese Befunde sprechen eher für die Destandardisierungsthese des Berufseintritts. Zwei weitere Punkte sind im Zusammenhang mit der Destandardisierungsthese zu diskutieren: die Zunahme von Weiterbildungsepisoden und die Zunahme von Berufsverläufen, die durch verschiedene Teilzeit-Arbeitstätigkeiten gekennzeichnet sind. Durch die zunehmende Substitutionskonkurrenz auf dem Arbeitsmarkt Sport, steigt die Notwendigkeit sich durch Zusatzqualifikationen von der Masse abzuheben. Daher reicht ein einzelner Abschluss (Sportstudium) als formales Zugangskriterium zu einer Stelle häufig nicht mehr aus. Dies würde bedeuten, dass mehr Personen der 2000er Kohorte in den Clustern zu finden sein sollten, die durch längere Weiterbildungsphasen gekennzeichnet sind (Cluster 2-2 und 4-1). Dies trifft für die Sportwissenschaftler aber offenbar nicht zu, es ist sogar eher eine Abnahme zu verzeichnen. Auch Berufsverläufe mit mehreren Teilzeit-Tätigkeiten (Cluster 2-3) sind im Zeitverlauf nicht häufiger geworden. Somit widersprechen auch diese beiden Punkte der Destandardisierungsthese.

Tabelle 46: Sequenzlänge, Anzahl der verschiedenen Zustände und Anzahl verschiedener Episoden nach Kohorten

		n	M	SD	F-Statistik
Länge des Studiums	1980er	320	50.57	21.14	F(2, 739) = 0.61; p = n.s.
	1990er	238	49.90	19.30	
	2000er	184	52.01	17.52	
	Gesamt	742	50.71	19.70	
Anzahl verschiedene Zustände	1980er	320	3.09	.87	F(2, 739) = 6.94; p = 0.001; $\eta^2 = 0.02$
	1990er	238	3.11	.81	
	2000er	184	3.38	.99	
	Gesamt	742	3.17	.89	
Anzahl Episoden	1980er	320	3.42	1.28	F(2, 739) = 5.22; p = 0.006; $\eta^2 = 0.014$
	1990er	238	3.48	1.33	
	2000er	184	3.83	1.72	
	Gesamt	742	3.54	1.42	
Alter bei Abschluss Studium	1980er	320	25.63	2.39	F(2, 739) = 4.96; p = 0.007; $\eta^2 = .013$
	1990er	238	26.27	2.73	
	2000er	184	25.69	2.38	
	Gesamt	742	25.85	2.52	

Die Frage, ob in der Phase des Berufseintritts vermehrt Zwischenzustände durchlebt werden, ist schwierig zu beantworten. Zunächst stellt sich die Frage, was alles zu Zwischenzuständen gezählt werden soll. In unserer Analyse gelten sowohl Unterbrüche als auch fließende Übergänge (Cluster mit Unterbrüchen: 1-1 und 1-4; Cluster mit fließenden Übergängen: 2-1, 2-3 bis 2-5) als Zwischenzustände. Unterbrüche direkt nach dem Studium nehmen zwar zu (Cluster 1-1.), doch werden diese durch die Probanden subjektiv eher als kurze, freiwillige Auszeit nach dem Studium benannt. Unterbrüche während des beruflichen Werdegangs im Zeitverlauf nehmen eher ab. Aufgrund der Befunde bezüglich der Unterbrüche sind daher eher keine Destandardisierungstendenzen zu verzeichnen. Weiterhin zeigt sich, dass in den jüngeren Absolventenkohorten fließende Übergänge seltener werden. Dies hängt damit zusammen, dass weniger Personen in der Schule tätig sind – ein Berufsfeld, welches eher dazu geeignet ist ein kleines Pensum bereits während der Ausbildung zu übernehmen als dies in anderen Berufsfeldern der Fall ist.

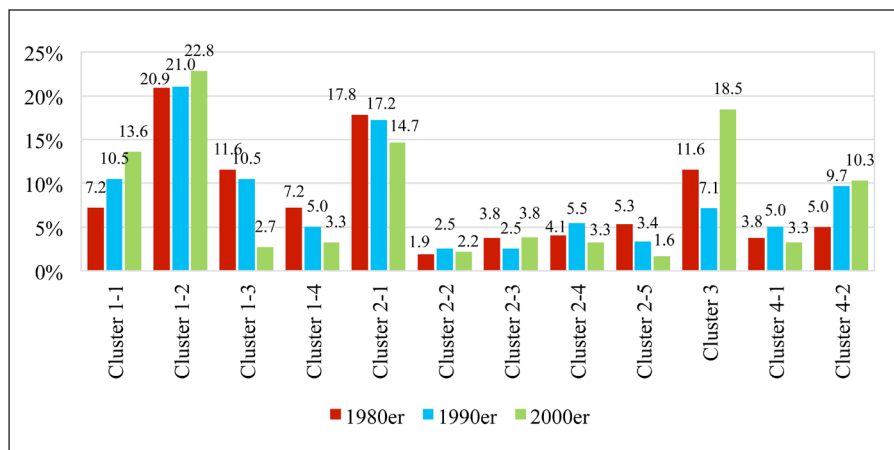


Abbildung 31: Verbreitungsgrad der 12 Cluster im zeithistorischen Verlauf; $\chi^2 = 44.94$; $p = 0.003$; $V = 0.17$

Ob die Übergangsdauer gestiegen ist, kann nicht explizit beantwortet werden, da Beginn und Ende von Übergangsphasen subjektiv und daher nur schwer operationalisierbar sind. Aus diesem Grund soll das Alter beim Abschluss des Studiums (als Indikator) auf Unterschiede zwischen den Kohorten untersucht werden (unabhängig von der Clusterzugehörigkeit; Tabelle 46). Streut das Alter beim Abschluss mehr, so würde dies auf eine Destandardisierung hindeuten. Das Alter bei Abschluss unterscheidet sich bezogen auf die Kohorten signifikant [$F(2, 739) = 4.96$, $p = 0.007$, $\eta^2 = 0.01$], doch es streut nicht stärker (SD 1980er = 2.39; SD 1990er = 2.73; SD 2000er = 2.38). Die Streuung nimmt von der 1990er Kohorte zur 2000er Kohorte sogar signifikant ab.²⁹ Es zeigt sich aber nur zwischen der 1990er Kohorte und den beiden anderen Kohorten ein Unterschied. Die Streuung der 1980er und der 2000er Kohorte ist nicht unterschiedlich, so dass über die Zeit nicht generell von einer steigenden Streuung des Alters gesprochen werden kann. Weiterhin wird ersichtlich, dass sich die Kohorten bezüglich der Länge des Studiums nicht unterscheiden. Dies bedeutet, dass sich die Studiendauer nicht signifikant verlängert hat. Doch innerhalb dieser ersten fünf Jahre nach Abschluss des Studiums unterscheidet sich jeweils die 2000er Kohorte von den beiden anderen Kohorten hinsichtlich der Anzahl verschiedener Zustände und der Anzahl verschiedener Episoden. Dies deutet darauf hin, dass die 2000er Kohorte komplexere Übergangssequenzen, das heißt mit mehreren Episoden, aufweist.

29 Levene-Test auf Gleichheit der Varianzen (1) zwischen 1980er und 1990er; ($F = 2.26$; $p = 0.13$), (2) zwischen 1980er und 2000er; ($F = 2.42$; $p = 0.12$) und (3) zwischen 1990er und 2000er; ($F = 6.55$; $p = 0.011$).

9.4 Fazit

In diesem Kapitel wurde der Frage nachgegangen, inwieweit sich beim Berufseintritt von Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge in der Schweiz Tendenzen der Destandardisierung beobachten lassen. Unter Anwendung von Optimal Matching (OM) als Methode der Datensequenzanalyse und anschließender Clusteranalyse als strukturentdeckendes Verfahren konnten zunächst eine 4-Cluster bzw. 12-Clusterlösung mit unterschiedlichen Sequenzmustern hinsichtlich des Berufseintritts ermittelt werden, die anschließend anhand von Variablen weiterführend charakterisiert wurden. Zunächst zeigt sich, dass OM ein geeignetes Analyseverfahren darstellt, um typische Muster von Berufseintritten anhand von Verlaufsdaten (Sequenzen) zu identifizieren. Anschließend wurde die Destandardisierungsthese anhand von Kohortenvergleichen geprüft, wobei sich ambivalente Befunde abzeichnen: Zunächst zeigt sich im Zeitverlauf keine gestiegene Vielfalt von Sequenzmustern bei Sportwissenschaftlern, vielmehr ist die berufsbezogene Normalbiografie über alle drei Kohorten hinweg ausgeprägt. Dies bedeutet aber nicht, dass keine Veränderungen feststellbar sind. So ist bei der 2000er Kohorte ein verzögerter Berufseinstieg häufiger zu beobachten (Cluster 1-1). Die Ergebnisse machen jedoch deutlich, dass die Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge in der Regel relativ schnell nach Beendigung ihres Studiums eine hauptberufliche Stelle finden, wenngleich sich hierbei berufsfeldspezifische Unterschiede andeuten. Pro Destandardisierungsthese spricht, dass im Bereich der Schulen eine Abnahme standardisierter Sportlehrerkarrieren über die drei Kohorten hinweg zu beobachten ist. Gegen eine generelle Bestätigung der Destandardisierungsthese spricht, dass typische Indikatoren wie die Zunahme von Weiterbildungsepisoden und die Zunahme von Berufsverläufen mit mehreren Teilzeit-Tätigkeiten im Zeitverlauf nicht ansteigen. Weiterhin nehmen berufsbedingte Unterbrüche bei den jüngeren Absolventenkohorten tendenziell zu, während fließende Übergänge seltener werden. Auch zeigt sich, dass das Alter beim Berufseintritt eher gering streut, so dass die Dauer der Übergangsphase nur bedingt gestiegen ist. Dies dürfte u.a. darauf zurückzuführen sein, dass der Arbeitsmarkt Sport in der Schweiz nach wie vor als stabil eingeschätzt werden kann, was sich positiv auf eine Berufskarriere im außerschulischen Sport auswirkt. Gleichwohl unterscheidet sich die 2000er Kohorte in den ersten fünf Jahren nach Abschluss des Studiums hinsichtlich der Anzahl verschiedener Zustände und der Anzahl verschiedener Episoden. Dies deutet darauf hin, dass die 2000er Kohorte komplexere, das heißt mehr nicht-uniforme Übergangssequenzen aufweist. Dennoch lässt sich aufgrund der ambivalenten Befundlage die Frage nach der Destandardisierung hinsichtlich der Berufseintrittsmuster von Sportwissenschaftlern nicht eindeutig beantworten.

Es bleibt festzuhalten: Ob tatsächlich eine Destandardisierung der Berufseintrittsmuster von Sportwissenschaftlern stattgefunden hat, ist aufgrund bestehender

Ambivalenzen insgesamt schwierig zu beurteilen und kann daher nicht abschließend geklärt werden. Zudem müsste davon ausgegangen werden, dass es so etwas wie einen Standard – sprich: Normallebensverlauf – gegeben hat. Anders formuliert: Die Interpretation biografischer Wandlungsprozesse hängt immer auch von der Referenzkategorie ab. Weiterhin ist zu berücksichtigen, dass ausschließlich Daten der Karriereverläufe von Absolventen universitärer Studiengänge vorliegen. Unklar bleibt somit, inwieweit sich Destandardisierungstendenzen im Berufsfeld Sport beim Berufseintritt von Absolventen nicht-universitärer Ausbildungen einerseits und Absolventen nicht-sportwissenschaftlicher Studiengänge andererseits abzeichnen.

10 Zur Entwicklung des Berufsfelds Sport in der Schweiz

Vielfach machen Absolventenstudien auf Probleme hinsichtlich der Arbeitsmarktsituation besonders im außerschulischen Berufsfeld Sport aufmerksam, die sich im zeithistorischen Verlauf verschärft haben. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, inwieweit sich darin in zunehmenden Maße branchenspezifische Sättigungserscheinungen widerspiegeln. Um genauer Aufschluss über zeithistorische Veränderungen im Arbeitsmarkt Sport zu erhalten, ist die Beschäftigungssituation von Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge im kohortenanalytischen Vergleich zu untersuchen. Denn wie in Kapitel 3.2 verdeutlicht wurde, geht das Konzept der Lebensverlaufsforschung davon aus, dass sich auf der Grundlage individueller beruflicher Karriereverläufe auch gesamtgesellschaftliche Prozesse rekonstruieren lassen. So stehen individuelle Berufskarrieren von Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge in einem rekursiven Zusammenhang mit Entwicklungen im sportbezogenen Arbeitsmarkt. Indem spezifische Ereignisse und Phasen individueller Berufskarrieren differenziert beleuchtet werden, kann über deren Aggregation sowie einer dekadenspezifischen Auswertung unterschiedlicher Absolventenkohorten auf zeithistorische Entwicklungen im Berufsfeld Sport für einen Betrachtungszeitraum von ca. 30 Jahren rückgeschlossen werden, wobei Einflüsse wie veränderte Qualifikationen (Bachelor-/Masterabschlüsse) sowie veränderte exogene Faktoren (Konjunkturlage) zu berücksichtigen sind.

Im Einzelnen geht es um die Betrachtung folgender zeithistorischer Entwicklungen:

- Die Ausdifferenzierung neuer und Bedeutung traditioneller sportbezogener Berufsfelder,
- Entwicklungen hinsichtlich der Beschäftigungssicherheit im Berufsfeld Sport (Stabilität, Befristungen, Beschäftigungsgrade, Stellenwechsel),
- Qualifikationsangemessenheit der Beschäftigungsverhältnisse im Berufsfeld Sport.

Im Folgenden werden zeithistorische Entwicklungen im Arbeitsmarkt Sport anhand der genannten Indikatoren kohortenspezifisch analysiert.³⁰ Um nicht nur die Vergleichbarkeit zwischen den Absolventenkohorten, sondern auch zu anderen Studien (z.B. BFS, 2011a, 2011b) zu gewährleisten, wurden für die weitere Analyse zudem jeweils zwei fixe Zeitpunkte (t) nach Abschluss des sportwissenschaftlichen Studiums bestimmt: ein Jahr nach Studienabschluss ($t + 1$) und fünf Jahre nach Studienabschluss ($t + 5$). Diese Zeitpunkte stehen jeweils für bestimmte Entwicklungsphasen eines Berufsverlaufs. So ist davon auszugehen, dass sich die Absolventen zum Zeitpunkt $t + 1$ noch in der Übergangs- bzw. Explorationsphase befinden und es sich mehrheitlich um die erste Stelle nach dem Studium handelt (Berufseinstieg). Zum Zeitpunkt $t + 5$ dürften sich die Absolventen im Arbeitsmarkt weitgehend etabliert haben. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass sich für die 2010er Kohorte aufgrund des kürzeren Zeitraums des Berufseintritts (< 5 Jahre) keine Berechnungen für den Zeitpunkt $t + 5$ vornehmen lassen.

10.1 Berufsfelder

Wie der Vergleich der Verteilung auf die drei Berufsfelder (Tabelle 47) zeigt, unterscheiden sich die vier Absolventenkohorten zum Zeitpunkt $t + 1$ signifikant voneinander. Während in den 1980er und in den 1990er Jahren rund drei Viertel eine Einstiegsstelle als Sportlehrkraft an Schulen hatten, ist dies bei der 2000er Kohorte nur für etwa die Hälfte (54.7%) und bei der 2010er Kohorte für gut einen Drittel der Absolventen der Fall. Diese Unterschiede bestehen zwar auch noch zum Zeitpunkt $t + 5$, sind jedoch nicht mehr signifikant (ohne 2010er Kohorte). Trotz dieser Entwicklungen stellt die Schule nach wie vor das größte und wichtigste Beschäftigungsfeld für Schweizer Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge dar. Zum Zeitpunkt $t + 1$ sind 20.3% der 1980er ($n = 63$), 16.8% der 1990er ($n = 37$) und 30.0% der 2000er Kohorte ($n = 112$) sowie 39% der 2010er Kohorte ($n = 117$) im außerschulischen Sport beschäftigt. Während diese Zahlen im Vergleich zum Zeitpunkt $t + 5$ für die beiden älteren Kohorten nur geringfügig sinken, nimmt die Zahl der 2000er Kohorte in diesem Berufsfeld etwas stärker ab (-8.5%). Auffallend ist außerdem, dass ein deutlich höherer Anteil von Absolventen der 2010er Kohorte (25%) in Berufsfeldern außerhalb des Sports tätig ist. In Berufsfeldern außerhalb des Sports steigen die Zahlen der beiden älteren Kohorten an (um ca. 4%), hingegen sinken die Zahlen für die 2000er Kohorte leicht.

Dies deutet auf folgende Entwicklungstendenzen hin: Die Kohortenunterschiede zum Zeitpunkt $t + 1$ hängen damit zusammen, dass insbesondere die jüngeren Absolventenkohorten zunehmend außerschulische Berufsfelder im Sport für sich

30 Aufgrund des Problems der Erinnerungsfähigkeit und der Veränderung des allgemeinen wie auch inflationsbedingten Lohnniveaus im Laufe der vergangenen 30 Jahre wird auf eine differenzierte Darstellung der Einkommensentwicklung verzichtet.

erschließen. Zudem ist dies auf das gewachsene Stellenangebot infolge positiver Entwicklungen im Arbeitsmarkt Sport und auf die beschränkte Stellenzahl an Schulen – bei gleichzeitig gestiegenen Absolventenzahlen – zurückzuführen. Kann keine Einstellung in den Schuldienst erfolgen, weil keine Stellen verfügbar sind, oder die studierte Fächerkombination keine Einstellung erlaubt bzw. individuell kein Schuldienst angestrebt wird, drängen die Absolventen in den Arbeitsmarkt außerhalb der Schule. Die tendenzielle Angleichung zum Zeitpunkt $t + 5$ deutet indes darauf hin, dass viele der ausgebildeten Diplom- und Turnlehrer innerhalb der 2000er Kohorte (zur Überbrückung) ihre Berufskarriere zunächst aufgrund mangelnder freier Stellen (abhängig vom aktuellen kantonalen Bedarf an Sportlehrern) zunächst im außerschulischen Sport starten, dann aber verstärkt einen Arbeitsplatz in der Schule anstreben. Bezogen auf den schulischen Arbeitsmarkt sind somit die Einstellungschancen für Lehrkräfte nach wie vor als durchaus gut zu bezeichnen. Allerdings brauchen Absolventen der jüngsten Kohorte ausreichend Flexibilität, um unter ungünstigen Umständen möglicherweise eine Beschäftigung in einem anderen Berufsfeld anzunehmen

Tabelle 47: Berufsfelder, differenziert nach Kohorten zum Zeitpunkt $t + 1$ und $t + 5$

Kohorte		t + 1			t + 5		
		Sport an Schulen	Außerschulischer Sport	Außerhalb Sport	Sport an Schulen	Außerschulischer Sport	Außerhalb Sport
1980er	n	233	63	14	230	60	27
	%	75.2	20.3	4.5	72.6	18.9	8.5
1990er	n	165	37	18	178	32	30
	%	75.0	16.8	8.2	74.2	13.3	12.5
2000er	n	204	112	57	143	47	29
	%	54.7	30.0	15.3	65.3	21.5	13.2
2010er	n	108	117	75	-	-	-
	%	36.0	39.0	25.0	-	-	-
Gesamt	n	710	329	164	551	139	86
	%	59.7	27.3	13.6	71.0	17.9	11.1

t + 1: $\chi^2 = 134.58$; $p < 0.0005$; $V = 0.23$

t + 5: $\chi^2 = 9.22$; $p = 0.06$; $V = 0.08$

Die differenzierte Betrachtung außerschulischer Berufsfelder im Sport zeigt eine große Vielfalt an potenziellen Arbeitsfeldern, wobei bei deren relativer Bedeutung

kohortenspezifische Unterschiede bestehen (vgl. Tabelle 48).³¹ Zum Zeitpunkt $t + 1$ sind für die 1980er und 1990er Kohorten folgende Tätigkeitsbereiche besonders relevant: Sportverein/-verband, Hochschule und kommerzielle Sportanbieter. In der 2000er Kohorte haben neben Hochschule und Verein/Verband vor allem Einrichtungen im Gesundheits- und Tourismusbereich einen höheren Stellenwert. Insgesamt zeigen die Befunde, dass bei Organisationen und Institutionen des Schweizer Sportsystems in den vergangenen zehn Jahren verstärkt Arbeitsplätze entstanden sind. Beim Vergleich der vier Absolventenkohorten wird deutlich, dass die Beschäftigungspotenziale vor allem in den Bereichen Gesundheit und Hochschule angestiegen sind. Der steigende Anteil an Sportwissenschaftlern an Hochschulen widerspiegelt den Ausbau der Institute im Zuge der Akademisierung der sportwissenschaftlichen Ausbildung. Des Weiteren lässt sich anhand gestiegener Beschäftigungsoptionen im Überschneidungsbereich Sport und Gesundheit auf eine zunehmende Relevanz sportwissenschaftlicher Expertise im Gesundheitsmarkt schließen. Es drückt sich darin ein positives Wachstumspotenzial für sportbezogene Angebote innerhalb des (zweiten) Gesundheitsmarktes aus, was nicht zuletzt auf eine gestiegene Investitionsbereitschaft der Bevölkerung für sportbezogene Dienstleistungen und auf demografische Entwicklungen (zunehmende Alterung als Nachfragetreiber) zurückgeführt werden kann. Vergleicht man die Entwicklungen von Berufsfeldern mit den Daten zu den Beschäftigungswirkungen für den Zeitraum 2000 bis 2008 (Rütter, Beck, Höchli, Holzhey & Schmid, 2011), so korrespondieren die Befunde hinsichtlich des Beschäftigungswachstums in den Bereichen Sportvereine/-verbände, im Bereich der öffentlichen Hand sowie im Bereich der kommerziellen Sportanbieter (v.a. Fitnesszentren). Hingegen bestätigen sich die gestiegenen Beschäftigungschancen im Bereich Sporttourismus anhand unserer Befunde nicht. Dies ist womöglich darauf zurückzuführen, dass eher nicht-universitär ausgebildete Sportfachkräfte hier eine Anstellung finden, die in dieser Studie allerdings unberücksichtigt bleiben.

Insgesamt ist festzuhalten: Konsistent zu anderen Absolventenstudien zeigen unsere Befunde ein weites Spektrum an Beschäftigungsfeldern für Sportwissenschaftler. Es zeigt sich dabei über die Zeit eine deutliche Diversifizierung und Ausweitung von Berufsfeldern im Sport, die im Zusammenhang mit einer an Schweizer Hochschulen erworbenen sportwissenschaftlichen Qualifikation stehen. Dies ist einerseits Ausdruck veränderter Angebotsorientierungen im Bildungssektor (Profilbildung insbesondere in den neueren Studiengängen Bachelor und Master mit stärkerem Augenmerk auf außerschulische Berufsfelder), andererseits aber auch Ausdruck einer veränderten Nachfrage nach spezifizierten Qualifikationen und einer insgesamt positiven Beschäftigungsentwicklung im Schweizer Arbeitsmarkt Sport.

31 Auf vertiefende inferenzstatistische Analysen wird aufgrund der teilweise relativ kleinen Zellenbesetzungen verzichtet.

Tabelle 48: Berufsfelder im außerschulischen Sport, differenziert nach Kohorten zum Zeitpunkt $t + 1$

Sportbezogene Berufsfelder	1980er		1990er		2000er		2010er		Gesamt	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Sportverein/-verband	16	25.8	9	24.3	20	18.4	16	13.8	64	19.5
Hochschule	17	27.4	5	13.5	17	15.5	25	21.6	65	19.8
Kommerzielle Sportanbieter	11	17.7	8	21.6	8	7.3	16	13.8	43	13.1
Einrichtung im Gesundheitsbereich (z.B. Therapie, Reha, Kurwesen)	3	4.8	3	8.1	20	18.4	26	22.5	52	15.9
Sportamt (Bund, Kanton, Gemeinde)	2	3.2	1	2.7	9	8.3	18	15.5	30	9.1
Tourismusbetrieb	4	6.5	3	8.1	12	11.0	1	0.9	20	6.1
Selbstständig	2	3.2	1	2.7	5	4.6	2	1.7	10	3.0
Medienunternehmen	1	1.6	1	2.7	5	4.6	2	1.7	9	2.7
Unternehmen im Bereich Sportartikel	2	3.2	2	5.4	3	2.8	4	3.4	11	3.4
Agentur im Bereich Sportmarketing	1	1.6	2	5.4	2	1.8	2	1.7	7	2.1
Andere (z.B. Militär, Polizei)	3	4.8	2	5.4	8	7.3	4	3.4	17	5.2
Gesamt	62	100	37	100	109	100	116	100	328	100

10.2 Qualifikationsangemessenheit der Anstellungsverhältnisse

Wie die bisherigen Analysen zeigen, haben im zeitlichen Verlauf sportbezogene Berufsfelder außerhalb der Schule nicht nur an Bedeutung gewonnen, sondern sich auch verstärkt ausdifferenziert. In diesem Zusammenhang stellt sich nun die Frage, inwieweit vor dem Hintergrund oftmals fehlender formaler Qualifikationsstrukturen in den sportbezogenen Berufsfeldern und den damit einhergehenden substituierbaren fachspezifischen Qualifikationen, zugleich Veränderungen in den Anstellungsverhältnissen zu beobachten sind. Neben dem Verlauf des Berufseinstiegs interessiert deshalb, inwiefern die universitäre Ausbildung im Fach Sportwissenschaft den Zugang zu qualifikationsangemessenen Beschäftigungsverhältnissen im Berufsfeld Sport gewährleistet und ob sich hierbei zeithistorische Veränderungen bezüglich einer zunehmenden Substituierbarkeit abzeichnen. Entsprechend wird im Folgenden näher beleuchtet, ob für eine Anstellung ein Hochschulabschluss vorausgesetzt wurde (Ausbildungsniveaüadäquanz), und wenn dies der Fall ist, ob ein sportwissenschaftlicher Abschluss für die Einstellung notwendig war (Ausbildungsadäquanz).

Bezüglich der Ausbildungsniveaüadäquanz sind zum Zeitpunkt $t + 1$ etwa 70% der Absolventen auf einer Stelle, für welche (aus ihrer Sicht) ein Hochschulabschluss für die Anstellung verlangt wurde. Die Zahl niveaüinadäquater Beschäftigungsverhältnisse hat sich jedoch kohortenspezifisch erhöht, wenngleich sich kein linearer Verlauf feststellen lässt (Tabelle 49). Dennoch lässt sich für den Zeitpunkt $t + 1$ eine über alle Kohorten hinweg sich verschärfende Substituierbarkeit der sportwissenschaftlichen Ausbildung in den außerschulischen Berufsfeldern beobachten. Insbesondere für die Absolventen der 2010er Kohorte zeigen sich zu einem größeren Teil Überlappungen mit nicht- universitär ausgebildeten Berufsgruppen. Dieser Wert erhöht sich für den Zeitpunkt $t + 5$ geringfügig, wobei keine signifikanten Unterschiede zwischen den Kohorten bestehen. Unterschiede zeigen sich auch zwischen den verschiedenen Berufsfeldern (unabhängig vom Zeitpunkt): Erwartungsgemäß stellt der Hochschulabschluss vorwiegend im Berufsfeld Sport an Schulen eine formale Einstellungsvoraussetzung dar (über 80%), so dass hier kaum Substitutionskonkurrenz besteht. Hingegen zeigt sich für die untersuchten Tätigkeitsfelder außerhalb des Sports (57%) und im außerschulischen Sport (ca. 51%), dass ein Hochschulabschluss deutlich häufiger nicht obligatorisch ist (Tabelle 50). Die Bedeutung eines abgeschlossenen Hochschulstudiums für eine Anstellung ist vor allem bei kommerziellen Sportunternehmen, im Bereich Tourismus, wie auch in Vereinen und Verbänden relativ gering. Damit wird deutlich, dass die Ausbildungsniveaüadäquanz, insbesondere in außerschulischen Arbeitsfeldern des Sports nur zum Teil gegeben ist. Dies hat zur Folge, dass angestellte Sportwissenschaftler gemäß ihrem Ausbildungsstatus „Hochschulabschluss“ als zu hoch qualifiziert eingestuft werden können. Umgekehrt betrachtet werden akademische Arbeitskräfte suboptimal eingesetzt, weil der Arbeitsmarkt nicht hinreichend Bedarf für dieses wissenschaftlich ausgebildete Fachpersonal zeigt.

Betrachtet man die Ausbildungsadäquanz (sportwissenschaftlicher Abschluss notwendig?), so unterscheiden sich die beiden jüngeren Kohorten in $t + 1$ signifikant von den beiden anderen Absolventenkohorten dahingehend, dass eine sportwissenschaftliche Ausbildung insbesondere für den Berufseinstieg weniger relevant ist (vgl. Tabelle 51). Dies hängt damit zusammen, dass diese Kohorte – insbesondere die Absolventen mit Lizentiats- oder Masterabschluss – häufiger in Berufsfeldern außerhalb des Sports tätig sind und dort wiederum sportwissenschaftliche Abschlusszertifikate keine notwendige Einstellungsvoraussetzung darstellen. Die Nivellierung der Kohortenunterschiede zum Zeitpunkt $t + 5$ deutet darauf hin, dass ein Teil der jüngeren Kohorten wieder in den Bereich Sport an Schulen zurückwechselt (vgl. Kapitel 8). Die differenzierte Betrachtung nach Berufsfeldern macht ferner deutlich, dass für Sportlehrer an Schulen nach wie vor ausbildungsadäquate Beschäftigungsverhältnisse und institutionalisierte Qualifikationswege bestehen (vgl. Tabelle 52). Hingegen zeigt sich für Berufsfelder des außerschulischen Sports, dass lediglich für etwa die Hälfte der Stellen ein

sportwissenschaftlicher Hochschulabschluss erforderlich ist. Demnach ist sowohl in vielen Zuständigkeitsbereichen als auch in Bezug auf die Leistungserbringung eine sportbezogene Expertenschaft nicht hinreichend verankert, was zur Konsequenz hat, dass für viele Tätigkeiten auch verwandte Qualifikationen oder gar sportferne Ausbildungen als Zugangsvoraussetzung möglich sind. In sportbezogenen Berufsfeldern außerhalb der Schule sind fachspezifische Qualifikationen und die im Rahmen von Professionalisierungsprozessen (im klassischen Sinne) zu sichernde Leistungserbringung wenig entwickelt. Folglich hat eine funktionale Spezialisierung bisher nicht zu einer entsprechenden Institutionalisierung oder gar strukturellen Verankerung geführt, wodurch Sportwissenschaftler künftig vermutlich sogar noch verschärfter mit Absolventen anderer Studienrichtungen und nicht-universitär qualifizierten Arbeitskräften (i.d.R. mit eher kürzerer und praxisorientierter Ausbildung) um ein begrenzt vorhandenes Stellenangebot konkurrieren werden.

Tabelle 49: Ausbildungsniveaüadäquanz (Hochschulabschluss für die berufliche Tätigkeit erforderlich?), differenziert nach Kohorten zum Zeitpunkt $t + 1$ und $t + 5$

		t + 1		t + 5	
Kohorten		Ja, ausschließlic	Nein	Ja, ausschließlic	Nein
1980er	n	220	82	227	68
	%	72.8	27.2	76.9	23.1
1990er	n	139	65	164	62
	%	68.1	31.9	72.6	27.4
2000er	n	259	94	160	50
	%	73.4	26.6	76.2	23.8
2010er	n	161	95	-	-
	%	62.9	37.1	-	-
Gesamt	n	779	336	551	180
	%	69.9	30.1	75.4	24.6

t + 1: $\chi^2 = 9.54$; $p < 0.02$; $V = 0.09$

t + 5: $\chi^2 = 1.45$; $p = 0.49$

Tabelle 50: Ausbildungsniveaüadäquanz (Hochschulabschluss für die berufliche Tätigkeit erforderlich?), differenziert nach Berufsfeldern zum Zeitpunkt $t + 1$ und $t + 5$

		$t + 1$		$t + 5$ (ohne 2010er Kohorte)	
Kohorten		Ja, ausschließlich	Nein	Ja, ausschließlich	Nein
Sport an Schulen	n	536	123	439	80
	%	81.3	18.7	84.6	15.4
Außerschulischer Sport	n	151	142	56	67
	%	51.5	48.5	45.5	54.5
Außerhalb Sport	n	87	65	52	33
	%	57.2	42.8	61.2	38.8
Gesamt	n	774	330	547	180
	%	70.1	29.9	75.2	24.8

$t + 1$: $\chi^2 = 99.88$; $p < 0.0005$; $V = 0.30$

$t + 5$: $\chi^2 = 91.64$; $p < 0.0005$; $V = 0.36$

Tabelle 51: Ausbildungsadäquanz (Sportwissenschaftlicher Studienabschluss für die berufliche Tätigkeit erforderlich?), differenziert nach Kohorten zum Zeitpunkt $t + 1$ und $t + 5$

		$t + 1$			$t + 5$		
Kohorten		Ja, ausschließlich	Auch verwandte Fächer	Nein	Ja, ausschließlich	Auch verwandte Fächer	Nein
1980er	n	139	23	44	145	32	40
	%	67.5	11.1	21.3	66.8	14.7	18.4
1990er	n	88	19	26	104	26	27
	%	66.2	14.3	19.5	66.2	16.6	17.2
2000er	n	126	49	72	100	23	31
	%	51.0	19.8	29.1	64.9	14.9	20.1
2010er	n	82	40	33	-	-	-
	%	52.9	25.8	21.3	-	-	-
Gesamt	n	435	131	175	349	81	98
	%	58.7	17.7	23.6	66.1	15.3	18.6

$t + 1$: $\chi^2 = 24.52$; $p < 0.0005$; $V = 0.13$

$t + 5$: $\chi^2 = 0.63$; $p = 0.96$

Tabelle 52: Ausbildungsadäquanz (Sportwissenschaftlicher Studienabschluss für die berufliche Tätigkeit erforderlich?), differenziert nach Berufsfeldern zum Zeitpunkt $t + 1$ und $t + 5$

Kohorten		$t + 1$			$t + 5$ (ohne 2010er Kohorte)		
		Ja, abschließ-lich	Auch verwandte Fächer	Nein	Ja, abschließ-lich	Auch verwandte Fächer	Nein
Sport an Schulen	n	351	73	85	315	65	41
	%	69.0	14.3	16.7	74.8	15.4	9.7
Außerschulischer Sport	n	76	37	30	28	11	14
	%	53.1	25.9	21.0	52.8	20.8	26.4
Außerhalb Sport	n	7	21	57	4	4	43
		8.2	24.7	67.1	7.8	7.8	84.3
Gesamt	n	434	131	172	347	80	98
	%	58.9	17.8	23.3	66.1	15.2	18.7

$t + 1$: $\chi^2 = 137.12$; $p < 0.0005$; $V = 0.31$

$t + 5$: $\chi^2 = 172.76$; $p < 0.0005$; $V = 0.41$

10.3 Stabilität und Umfang der Anstellungsverhältnisse

Im Folgenden wird mit der Befristung der Anstellung ein weiteres Kriterium betrachtet, das Aufschluss über die Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen im Arbeitsmarkt Sport und deren zeithistorischer Veränderung geben soll. Während sich über drei Dekaden hinweg die Relationen von befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen zum Zeitpunkt $t + 1$ nahezu gleich darstellten, ist in der 2010er Kohorte eine deutliche Zunahme der befristeten Anstellungen zu erkennen (vgl. Tabelle 53). Über 50% der Absolventen sind zum Zeitpunkt $t + 1$ auf befristeten Stellen beschäftigt. Es ist weiter hervorzuheben, dass der Anteil an befristeten Beschäftigungsverhältnissen im außerschulischen Sport und insbesondere außerhalb des Sports größer ist als im Bereich Sport an Schulen (Tabelle 54). Weiterhin zeigt der Vergleich mit allgemeinen Absolventenstudien (gemäß BFS, 2009, 2011a), dass ausgebildete Sportwissenschaftler (vor allem ältere Kohorten) weniger häufig auf befristeten Stellen ihre Berufslaufbahn beginnen als Absolventen in anderen sozialwissenschaftlichen Fachbereichen. Zum Zeitpunkt $t + 5$ halbiert sich kohortenübergreifend der Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse, dennoch weisen die Absolventen der 2000er Kohorte einen etwas höheren Anteil befristeter Stellen auf. Des Weiteren zeigt sich, dass zum Zeitpunkt $t + 5$ auch in den Berufsfeldern außerhalb der Schule in etwa gleichem Maße unbefristete Beschäftigungsverhältnisse vorliegen. Insgesamt sind über die Zeit aber Entwicklungen dahingehend

erkennbar, dass der Eintritt in den Arbeitsmarkt Sport für Absolventen immer häufiger über befristete Anstellungsverhältnisse erfolgt. Ursachen für diese Art der Destabilisierung sind im überproportional gestiegenen Angebot an sportwissenschaftlichen Absolventen sowie den substituierbaren Qualifikationsanforderungen und infolgedessen, einer sich verstärkenden Verdrängung durch andere (nicht-universitäre) Ausbildungen zu sehen.

Tabelle 53: Stabilität der Anstellungen, differenziert nach Kohorten zum Zeitpunkt $t + 1$ und $t + 5$

		t + 1		t + 5	
Kohorten		Befristet	Unbefristet	Befristet	Unbefristet
1980er	n	63	216	33	245
	%	22.6	77.4	11.9	88.1
1990er	n	48	157	24	200
	%	23.4	76.6	10.7	89.3
2000er	n	106	236	34	177
	%	31.0	69.0	16.1	83.9
2010er	n	132	132	-	-
	%	50.2	49.8	-	-
Gesamt	n	349	740	91	622
	%	32.0	68.0	12.8	87.2

t + 1: $\chi^2 = 55.42$; $p < 0.0005$; $V = 0.23$

t + 5: $\chi^2 = 3.17$; $p = 0.21$

Tabelle 54: Stabilität der Anstellungen, differenziert nach Berufsfeldern zum Zeitpunkt $t + 1$ und $t + 5$

		t + 1		t + 5 (ohne 2010er Kohorte)	
		Befristet	Unbefristet	Befristet	Unbefristet
Sport an Schulen	n	177	462	31	445
	%	27.7	72.3	12.1	87.9
Außerschulischer Sport	n	109	179	17	106
	%	37.8	62.2	13.8	86.2
Außerhalb Sport	n	57	93	12	68
	%	38.0	62.0	15.0	85.0
Gesamt	n	343	734	90	619
	%	31.8	68.2	12.7	87.3

t + 1: $\chi^2 = 12.46$; $p = 0.002$; $V = 0.11$

t + 5: $\chi^2 = 0.71$; $p = 0.70$

Die kohortenspezifische Betrachtung bezüglich des Anstellungsumfangs macht zunächst deutlich, dass Absolventen der 2010er Kohorte zum Zeitpunkt $t + 1$ deutlich weniger Vollzeit arbeiten (27.5%), zugleich ist der Anteil an Personen, die weniger als 50% arbeiten, am höchsten (39%; vgl. Tabelle 55). Differenziert nach Berufsfeldern zeigen sich keine gravierenden Unterschiede in Bezug auf Vollzeitstellen, jedoch sind im Berufsfeld Schule eher weniger Anstellungen von unter 50% üblich (Tabelle 56). Zum Zeitpunkt $t + 5$ lassen sich hinsichtlich des Anstellungsumfangs der Beschäftigten keine nennenswerten Unterschiede zwischen den Absolventenkohorten sowie den drei Berufsfeldern feststellen. Unsere Befunde machen somit deutlich, dass im zeithistorischen Verlauf in vielen Bereichen des Sports ein Einstieg zunehmend nur über Teilzeitanstellungen möglich wird. Damit bestätigt sich anhand der vorliegenden Daten für den Arbeitsmarkt Sport der vielfach postulierte Trend, dass insbesondere jüngere Abschlussjahrgänge zunächst auf Stellen mit niedrigen Anstellungsumfängen in den Beruf einsteigen. Dies lässt darauf schließen, dass der Arbeitsmarkt Sport, trotz positiver Entwicklungen aber in geringerem Maße vollzeitäquivalente Stellen bereitstellt. Allerdings ist dabei zu beachten, dass in der 2010er Kohorte viele Bachelor-Absolventen vertreten sind, die während des Masterstudiums bereits auf Teilzeitstellen beschäftigt sind.

Tabelle 55: Anstellungsumfang, differenziert nach Kohorten zum Zeitpunkt $t + 1$ und $t + 5$

Kohorten		t + 1			t + 5		
		< 50%	50 - 89%	≥ 90%	< 50%	50 - 89%	≥ 90%
1980er	n	21	96	248	14	97	214
	%	5.8	26.3	67.9	4.3	29.8	65.8
1990er	n	19	90	164	22	70	153
	%	6.9	33.0	60.1	9.0	28.6	62.4
2000er	n	13	132	298	10	77	161
	%	2.9	29.8	67.3	4.0	31.0	64.9
2010er	n	111	95	78	-	-	-
	%	39.1	33.5	27.5	-	-	-
Gesamt	n	164	413	788	46	244	528
	%	12.0	30.3	57.7	5.6	29.8	64.5

$t + 1$: $\chi^2 = 283.77$; $p < 0.0005$; $V = 0.32$

$t + 5$: $\chi^2 = 7.53$; $p = 0.11$

Tabelle 56: Anstellungsumfang, differenziert nach Berufsfeldern zum Zeitpunkt $t + 1$ und $t + 5$

		t + 1			t + 5 (ohne 2010er Kohorte)		
		< 50%	50 - 89%	≥ 90%	< 50%	50 - 89%	≥ 90%
Sport an Schulen	n	68	221	405	22	174	339
	%	9.8	31.8	58.4	4.1	32.5	63.4
Außerschulischer Sport	n	52	96	166	13	28	86
	%	16.6	30.6	52.9	10.2	22.0	67.7
Außerhalb Sport	n	15	39	94	4	26	56
	%	15.3	24.8	59.9	4.7	30.2	65.1
Gesamt	n	144	356	665	39	228	481
	%	12.4	30.6	57.1	5.2	30.5	64.3

t + 1: $\chi^2 = 12.70$; p = 0.01; V = 0.07

t + 5: $\chi^2 = 11.45$; p = 0.02; V = 0.09

10.4 Fazit

Ziel des Kapitels war es, über aggregierte individuelle Karriereverläufe unterschiedlicher Absolventenkohorten sportwissenschaftlicher Studiengänge zeithistorische Entwicklungen der Beschäftigungssituation von Sportwissenschaftlern nachzuzeichnen, die gleichzeitig Rückschlüsse auf Veränderungen im Arbeitsmarkt Sport in der Schweiz gestatten. Auf der Grundlage kohortenspezifischer Vergleiche zu den Zeitpunkten ein Jahr sowie fünf Jahre nach Studienabschluss werden folgende Veränderungen deutlich: Der außerschulische Sport hat als Berufsfeld deutlich an Bedeutung gewonnen, wobei hier die Ausdifferenzierung einer großen Vielfalt an Tätigkeitsbereichen zu beobachten ist. Allerdings ist das zentrale Tätigkeitsfeld in der Gesamtbetrachtung über die Kohorten hinweg nach wie vor der Bereich Sport an Schulen. Inzwischen arbeitet jedoch über ein Drittel, und zwar vor allem Absolventen der Lizentiats-, Bachelor- und Masterstudiengänge, ein Jahr nach Studienabschluss bei entsprechenden Organisationen und Institutionen des außerschulischen Sports. Dabei zeichnet sich ab, dass vor allem der Gesundheitsbereich, die öffentliche Sportverwaltung sowie Sportvereine/-verbände potenzielle Arbeitgeber darstellen.

Bei der jüngsten Kohorte (2010er) sind zwar verzögerte Berufseintritte zunehmend häufiger zu beobachten und der Anteil der befristet Beschäftigten ist im zeithistorischen Vergleich auch deutlich höher. Die Ergebnisse machen trotzdem deutlich, dass die Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge in der Regel relativ schnell nach Beendigung ihres Studiums eine hauptberufliche Stelle finden,

die mehrheitlich qualifikationsangemessen und stabil ist, wenngleich sich hierbei durchaus berufsfeldspezifische Unterschiede andeuten. Hierbei ist vor allem bei außerschulischen Berufsfeldern im Sport mit entsprechenden Problemlagen zu rechnen. Jedoch ist hervorzuheben, dass sich für Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge hinsichtlich Stabilität und Umfang von Anstellungsverhältnissen keine nennenswerten Unterschiede zu Hochschulabsolventen aus anderen Fachbereichen (gemäß BFS, 2011a) aufzeigen lassen. Vor diesem Hintergrund kann der Arbeitsmarkt Sport für die Schweiz nach wie vor als stabil eingeschätzt werden. Der in Berufsfeldstudien aus Deutschland ermittelte Befund, dass außerschulische Berufsfelder im Sport zunehmend durch instabile Anstellungsverhältnisse charakterisiert sind, kann für den Arbeitsmarkt Sport der Schweiz bis dato nur bedingt bestätigt werden. Gleichwohl lässt die Analyse aber auch erkennen, dass in außerschulischen Berufsfeldern ein sportwissenschaftlicher Abschluss nur bedingt als Einstellungsvoraussetzung notwendig ist, während im Berufsfeld Schule nach wie vor ausbildungsadäquate Anstellungsverhältnisse gegeben sind. Angesichts höherer Zahlen an Absolventen einerseits sowie gesteigener sportbezogenen Qualifizierungsoptionen andererseits, ist eine Entwertung sportwissenschaftlicher Bildungszertifikate nicht ausgeschlossen. Da nur in einigen Feldern des Sports künftig ein stark steigender Arbeitskräftebedarf zu erwarten ist, muss mit einer Verschärfung am Schweizer Arbeitsmarkt Sport gerechnet werden, was zur Destabilisierung von Beschäftigungen künftiger Absolventengenerationen führen könnte. Als Folge dürften mehr arbeitsplatzsuchende Absolventen ihre Qualifikationen weiter erhöhen, um die Nachfrage nach ihrer Arbeitskraft oder zumindest einen Konkurrenzvorteil bei der Arbeitsplatzsuche zu erzielen, was wiederum mit einer Verlängerung der Ausbildungszeit verknüpft sein dürfte.

Abschließend ist anzumerken, dass für die Betrachtung zeithistorischer Veränderungen im Berufsfeld Sport aus der Lebensverlaufsperspektive ausschließlich Daten der Karriereverläufe von Absolventen universitärer Studiengänge zugrunde liegen. Folglich bleiben jene Entwicklungen im Berufsfeld Sport ausgeblendet, die durch nicht-universitäre Ausbildungen einerseits und Absolventen nicht-sportwissenschaftlicher Studiengänge andererseits induziert werden.

11 Bedingungen und Faktoren des Berufseintritts

Das folgende Kapitel widmet sich verschiedenen Facetten des Berufseintritts. Die Phase des Übergangs von der Hochschule in die erste Erwerbstätigkeit wird von einzelnen Absolventen dabei sehr unterschiedlich und zum Teil auch als problematisch erlebt. Aus diesem Grund wurde dieser Passage während der Befragung, insbesondere in der Teilstudie BASIS Future, besondere Beachtung geschenkt. Es interessiert

hierbei vor allem, welche Determinanten einen entscheidenden Einfluss auf den Eintritt in den Arbeitsmarkt haben und wie dieser möglicherweise von Seiten der Absolventen selbst gesteuert werden kann. Es wird beleuchtet, wie Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge den Eintritt in den Arbeitsmarkt bewältigen, welche Such- und Eintrittsstrategien dabei bemüht werden und welche Aspekte für einen erfolgreichen Start ins Berufsleben ausschlaggebend sind. Diesbezüglich werden in den folgenden Analysen, soweit unter methodischen Aspekten sinnvoll, alle Kohorten berücksichtigt. Jedoch wurden für die Absolventen der 2010er Kohorte, die sich gegenwärtig im Berufseintrittsprozess befinden oder diese Phase zumindest erst kürzlich abgeschlossen haben, einige Teilaspekte der Übergangsphase vertiefend beleuchtet. Im Einzelnen interessieren folgende Aspekte:

- Die Art und Weise des Berufseintritts,
- Such- und Positionierungsstrategien und deren Relevanz für den Berufseintrittserfolg,
- subjektive berufliche Erwartungen in der Phase des Berufseinstiegs,
- der Einfluss von ausbildungsbezogenen Kriterien (z.B. Grad des Abschlusses, Abschlussnote, Zusatzqualifikationen) auf den Berufseintritt,
- die Bedeutung von sozialen Beziehungen für den Berufseinstieg,
- der Einfluss von berufsbezogenen Kriterien (Berufserfahrung, Praktika) auf den Berufseintritt.

11.1 Stellensuche

Zunächst stellt sich die Frage, inwiefern sich die Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge nach ihrem Abschluss aktiv um einen Arbeitsplatz bemüht haben. Über alle Kohorten hinweg geben etwa ein Drittel der Absolventen ($n = 579$) an, eine Arbeitsstelle ohne aktives Bemühen bekommen zu haben. Weiterhin wurde zum Teil auf eine aktive Stellensuche verzichtet, weil im Anschluss an das sportwissenschaftliche Studium z.B. eine weitere Ausbildung ($n = 169$) oder eine Auszeit ($n = 94$; z.B. für eine längere Reise) angeschlossen wurde. Auf ein aktives Bemühen beim Stellenantritt wurde dann verzichtet, wenn der betreffenden Person unmittelbar nach Beendigung des Studiums eine Stelle angeboten wurde ($n = 256$), oder weil sie die Tätigkeit fortführen konnte, die bereits während des Studiums ausgeübt wurde ($n = 44$). Damit gelingt einer kleinen Gruppe von Absolventen bereits vor dem Abschluss des sportwissenschaftlichen Studiums der erfolgreiche Einstieg ins Berufsleben. Kohortenspezifisch ist festzustellen, dass den Absolventen zunehmend Arbeitsplätze ohne vorherige Suche angeboten wurden (Vergleich: 1980er Kohorte: 26.4%; 2010er Kohorte: 53.2%; $\chi^2(3, 1'591) = 105.13$; $p = .0005$; $V = .26$). Keine nennenswerten Unterschiede bestehen diesbezüglich zwischen den drei übergeordneten Berufsfeldern.

Bei der aktiven Stellensuche wurden hauptsächlich drei Strategien genannt, die jeweils von mehr als der Hälfte der aktiv suchenden Absolventen angewendet wurden (vgl. Tabelle 57). Über drei Viertel haben sich auf ausgeschriebene Stellen beworben und etwas mehr als die Hälfte hat Initiativbewerbungen an potenzielle Arbeitgeber geschickt. Weiterhin hat ebenfalls etwa die Hälfte über persönliche Beziehungen und Netzwerke nach einer Arbeitsstelle gesucht. Vergleichsweise wenige Absolventen haben sich bei entsprechenden Vermittlungsinstitutionen (z.B. Regionales Arbeitsvermittlungszentrum [RAV]) als stellensuchend gemeldet.

Tabelle 57: Aktivitäten bei der Stellensuche; n = 988 (Mehrfachantworten möglich)

Aktivitäten	n	% der Fälle
Auf Stelleninserate geantwortet	765	77.4
Unaufgefordert bei Arbeitgebern beworben (Initiativbewerbung)	556	56.3
Suche über persönliche Beziehungen/Netzwerke	549	55.6
Suche nach selbstständigen Arbeitsaufträgen	91	9.2
Beim Arbeitsamt (RAV) zur Vermittlung gemeldet	90	9.1
Bei anderen Vermittlungsinstitutionen gemeldet	65	6.6
Eigenes Stelleninserat aufgegeben	26	2.6

Im Folgenden werden die verwendeten Suchstrategien auf vier Bereiche reduziert: formale Suchstrategien (Stelleninserate, Vermittlungsdienste), soziale Kontakte, Direktbewerbungen und sonstiges. In Abbildung 32 sind die relativen Verteilungen der genutzten Suchstrategien (Mehrfachantworten möglich), differenziert nach Kohorten zusammenfassend dargestellt. Es fällt auf, dass von den berichteten Suchstrategien die formalen Suchmethoden zu den am häufigsten angewandten Suchstrategien gehören, gefolgt von Direktbewerbungen und sozialen Kontakten. Differenziert nach Kohorten lässt sich dabei eine tendenzielle Zunahme aller verwendeten Suchstrategien feststellen, was darauf schließen lässt, dass auf Seiten der Absolventen eine möglichst breite, verschiedene Suchstrategien umfassende Stellensuche erfolgt. Dabei fällt auf, dass insbesondere bei der jüngeren Absolventenkohorte Initiativbewerbungen eine deutlich wichtigere Rolle spielen. Differenziert nach Berufsfeldern (erste berufliche Tätigkeit) lassen sich keine nennenswerten Unterschiede aufzeigen.

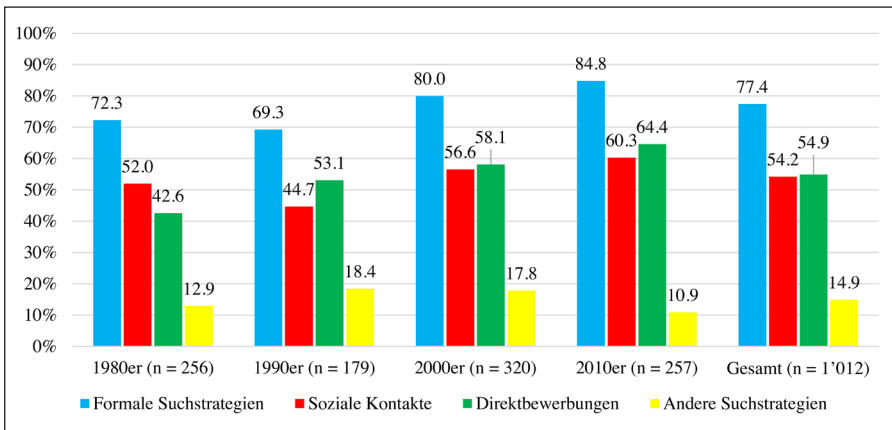


Abbildung 32: Verwendete Suchstrategien, differenziert nach Kohorten (Mehrfachantworten möglich)

Mit Blick auf eine erfolgreiche Suche ist nun aber entscheidend, welche Zugangsart für einen erfolgreichen Berufseintritt ausschlaggebend war. Es zeigt sich, dass die Reaktion auf Stelleninserate nicht nur am häufigsten genutzt werden, sondern auch häufig ausschlaggebend für die erfolgreiche Stellensuche ist (Tabelle 58). Die Angaben der Absolventen verdeutlichen aber auch, dass die Suche innerhalb des eigenen sozialen Netzwerkes vielfach erfolgsversprechender ist als unaufgeforderte Bewerbungen. Die kohortenspezifische Auswertung zur beruflichen Tätigkeit ergibt nur leichte zeithistorische Veränderungen (Abbildung 33): Gegenüber der 1980er Kohorte nimmt der prozentuale Anteil des Zugangs über informelle Beziehungen und Kontakte für die Stellenfindung leicht ab, während die Bedeutung offizieller Stellenausschreibungen etwas zugenommen hat. Differenziert nach Berufsfeld zeigen sich keine nennenswerten Unterschiede.

Tabelle 58: Erfolgsrelevante Suchstrategien

	n	%
Über Stelleninserat	437	44.9
Über persönliche Beziehungen	274	28.1
Initiativbewerbung	180	18.5
Andere Vermittlungsinstitutionen	17	1.7
Arbeitsamt (RAV)	8	0.8
Selbstständige Arbeitsaufträge	6	0.6
Eigenes Stelleninserat	3	0.3
Sonstige	49	5.0
Gesamt	974	100.0

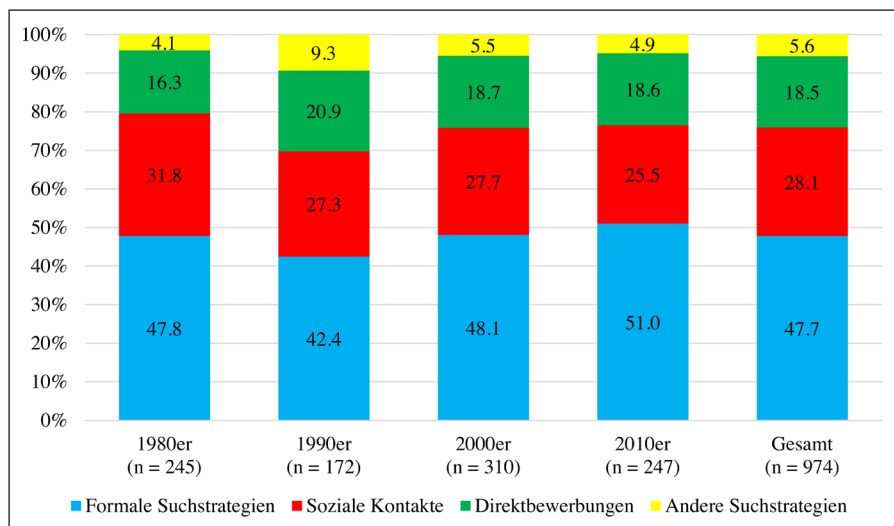


Abbildung 33: Erfolgsrelevante Suchstrategien, differenziert nach Kohorten; $\chi^2 (9, 974) = 10.03$; $p = 0.35$; $V = 0.06$

In der Teilstudie BASIS Future wurden für die 2010er Kohorte mit Blick auf den Berufseinstieg weitere Sachverhalte hinsichtlich des Berufseinstiegs vertiefend analysiert. Ein wesentlicher Aspekt stellt der Zeitpunkt dar, wann mit der Stellensuche begonnen wird. Es zeigt sich, dass ein Großteil der Absolventen bereits in der Abschlussphase ihres Bachelor- oder Masterstudiums mit der aktiven Stellensuche beginnt (Tabelle 59).

Tabelle 59: Zeitpunkt des Beginns der aktiven Stellensuche (nur 2010er Kohorte)

	n	%
Nach dem Bachelorabschluss	20	7.9
Nach dem Masterabschluss	29	11.4
Während der Abschlussphase des Bachelors	31	12.2
Während der Abschlussphase des Masters	82	32.3
Vor Beginn der Abschlussphase des Bachelors	41	16.1
Vor Beginn der Abschlussphase des Masters	40	15.7
Später als nach Masterabschluss	11	4.3
Gesamtsumme	254	100.0

Im Durchschnitt haben die Absolventen 11 bis 12 Bewerbungen geschrieben um eine Stelle zu finden, wenngleich hierbei eine recht hohe Streuung zu beobachten

ist (Tabelle 60). Wenn die Absolventen zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden, so führt jedes zweite bis dritte Gespräch zum Erfolg. Schlussendlich können aber die Bewerber vielfach sogar aus mehreren Stellenangeboten wählen.

Tabelle 60: Anzahl Bewerbungen, Vorstellungsgespräche und Stellenangebote (nur 2010er Kohorte)

	n	M	SD	Max
Anzahl Bewerbungen	254	11.41	15.86	150
Anzahl Vorstellungsgespräche	254	2.39	2.10	15
Anzahl Stellenangebote	249	1.65	1.40	12

Die Absolventen wurden zudem nach den Ursachen für die Schwierigkeiten bei der Stellensuche befragt. Etwa zwei Drittel der Befragten (65.8%; $n = 302$) aus der 2010er Kohorte geben hier zunächst an, dass sie bei der Stellensuche nach dem Studienabschluss keine größeren Schwierigkeiten hatten. Fragt man aber diejenigen, die Probleme bei der Stellensuche artikulieren ($n = 157$), werden verschiedene Begründungen dafür angegeben (Abbildung 34). Am häufigsten wird die Stellsituation im studierten Fachbereich als Barriere für den reibungslosen Berufseinstieg eingeschätzt. 86% der Absolventen geben an, dass zur Zeit der Stellensuche die Stellsituation im Arbeitsmarkt Sport schwierig war. Obschon die große Mehrheit bereits während des Studiums einer Arbeitstätigkeit nachgeht, scheint vielfach die Berufserfahrung (81%) für die Wunschstelle zu fehlen. Vielfach wird auch die gewählte Studienrichtung für den Berufseintritt als problematisch angesehen (74%). Zudem wird die wirtschaftliche Lage insgesamt als restriktive Bedingung für den Eintritt in den Arbeitsmarkt erachtet (30.3%). Neben diesen direkt berufsbezogenen Gründen werden auch andere, eher der eigenen Person zuzuschreibende Schwierigkeiten bei der Stellensuche angegeben. So werden die Distanz zum Arbeitsort (26.5%), die fehlende Vereinbarkeit mit familiären Verpflichtungen (12.2%) sowie abweichende Vorstellungen bezüglich Gehalt und Arbeitsmodalitäten (Arbeitszeit, Arbeitsbedingungen) als schwierig eingeschätzt. Differenziert nach Berufsfeldern (erste berufliche Tätigkeit) zeigen sich erwartungsgemäß Unterschiede bezüglich der gewählten Studienrichtung dahingehend, dass Absolventen mit ihrem sportwissenschaftlichem Studium sowohl außerhalb der Schule als auch außerhalb des Sports größere Schwierigkeiten ($> 85\%$) bei der Stellensuche haben ($\chi^2 = 12.99$; $p = .002$; $V = .33$). Hinsichtlich Studienabschluss (Bachelor vs. Master) lassen sich keine nennenswerten Unterschiede feststellen.

Tabelle 61 zeigt weitere Schwierigkeiten bei der Stellensuche, die aus den offenen Antworten der Absolventen hervorgehen. Auch diesbezüglich ergeben sich keine nennenswerten Unterschiede zwischen Bachelor- und Masterabsolventen.

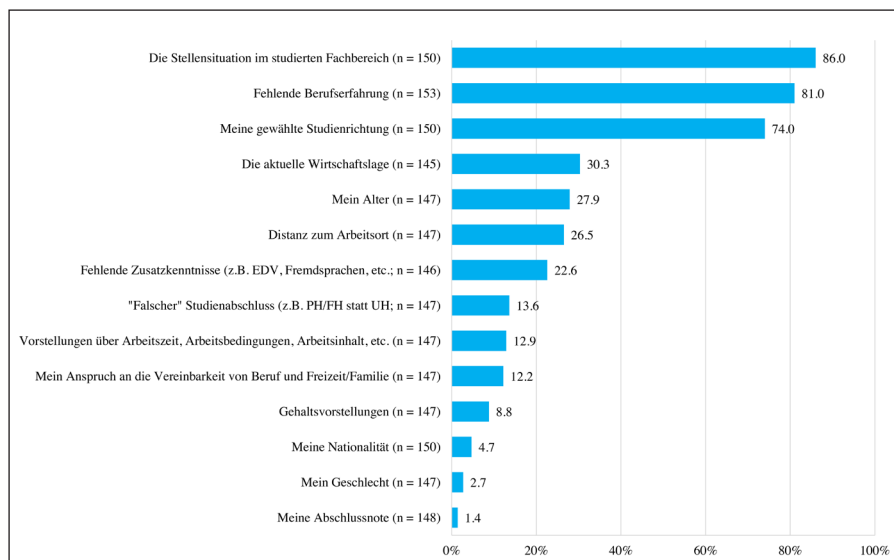


Abbildung 34: Ursachen für Schwierigkeiten bei der Stellensuche (dichotom: trifft nicht zu/ trifft zu)

Tabelle 61: Weitere Aspekte für Schwierigkeiten bei der Stellensuche; n = 53 (offene Fragen)

	n	%
Studium und dessen Inhalte zu wenig bekannt (oder falsches Bild davon)	13	24.5
Zu viele Absolventen, zu wenig Stellen	11	20.8
Stellen werden unter der Hand vergeben, ohne Beziehungen keine Chance	6	11.3
Fehlende Erfahrung	4	7.5
Berufswunsch knüpft nicht an Studium an	3	5.7
Keine pädagogische Ausbildung	2	3.8
Andere Gründe	14	26.4
Gesamt	53	100.0

11.2 Berufseinstieg

Betrachtet man zunächst die Übergänge von Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge in den Arbeitsmarkt über alle Kohorten hinweg, so lassen sich vier verschiedene Verlaufprofile identifizieren: (1) ein direkter Einstieg nach dem sportwissenschaftlichen Studium ins Erwerbsleben ohne Unterbrechung (innerhalb von drei Monaten nach Studienabschluss), (2) eine Unterbrechung nach dem Studium (länger als drei Monate), (3) weitere Aus- und Weiterbildung nach dem Studium sowie (4) ein fließender Übergang (Fortführung der bereits während des Studiums ausgeübten Tätigkeit). Im Falle einer längeren Übergangsdauer mit Unterbrechungen wurden zusätzlich die Gründe dafür erfasst.

Betrachtet man die Verteilungen der einzelnen Übergangsprofile, zeichnet sich insgesamt ein zügiger Eintritt ab. Die Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge finden in der Regel relativ schnell eine Arbeitsstelle, ca. 33.5% führten eine Tätigkeit weiter, die bereits während des Studiums aufgenommen wurde, zudem hatte fast die Hälfte aller befragten Absolventen (31.4%) bereits unmittelbar nach dem Ende des Studiums eine Erwerbstätigkeit aufgenommen (vgl. Abbildung 35). Etwa ein Viertel weist eine Unterbrechung von länger als drei Monaten zwischen dem Ende des Studiums und dem Beginn der Erwerbstätigkeit auf. Davon sind allerdings 90% spätestens nach 12 Monaten ins Erwerbsleben eingestiegen. Während sich die 1980er Kohorte am häufigsten durch fließende Übergänge (ca. 42%) ins Berufsleben kennzeichnen lässt, hat sich die Zahl der Übergänge mit Unterbrechung zeithistorisch betrachtet mehr als verdoppelt. Die Verschiebung dürfte damit zusammenhängen, dass die Belastung des Studiums zugenommen hat, so dass eine parallele Arbeitstätigkeit vielfach nicht (mehr) möglich ist. Absolventen der 2010er Kohorte weisen am häufigsten (35%) eine längere Unterbrechung nach dem Studium auf. Es zeigt sich somit, dass jüngere Einstiegskohorten häufiger längere Übergangsphasen aufweisen. Dies deutet zwar darauf hin, dass Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge zunehmend Probleme haben, unmittelbar nach dem Studium eine Anstellung zu finden. Gleichzeitig lassen sich häufigere Unterbrechungen auch im Zusammenhang mit einem sich verändernden Stellenwert beruflicher Tätigkeiten im Kontext individueller Lebensführung diskutieren. Lediglich 38 Personen der 2010er Kohorte gaben als Ursache für einen längeren Unterbruch Arbeitslosigkeit an. Klassische Übergangsmuster (Einstieg ohne Unterbrechung) lassen sich über die drei älteren Kohorten hinweg etwa gleich häufig beobachten, während die Absolventen der 2000er (nur Lizentiat & Master) und 2010er Kohorten etwas häufiger eine weitere Ausbildungsphase anschließen. Dies dürfte allerdings weniger auf nicht ausreichende Hochschulzertifikate, sondern auf veränderte institutionelle Vorgaben bei der Vergabe der Lehrberechtigung an Schulen zurückzuführen sein. So wurde die Erteilung der Lehrberechtigung seit der Bologna-Reform an die Pädagogische Hochschule ausgelagert.

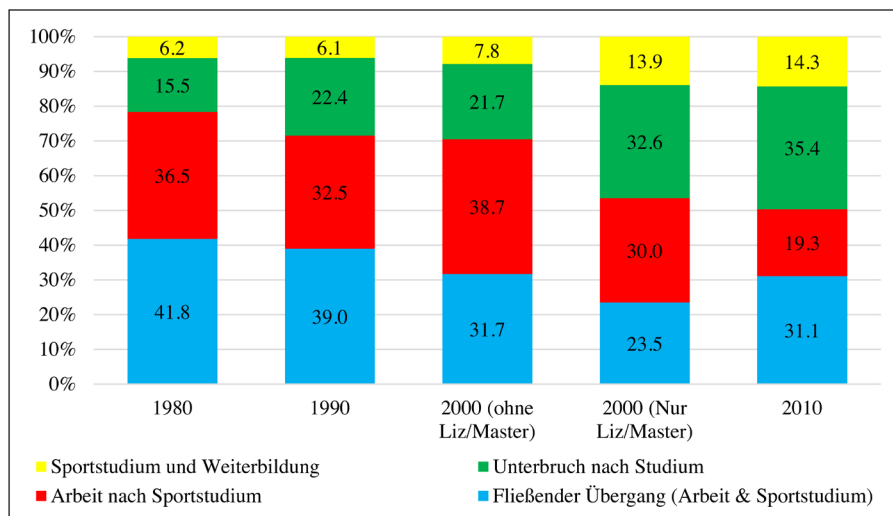


Abbildung 35: Übergangsprofile ins Erwerbsleben, differenziert nach Kohorten; $\chi^2 (4, 1'437) = 33.28$; $p < 0.0005$; $V = 0.15$

Der Vergleich der Übergänge nach Berufsfeldern zeigt, dass im Berufsfeld Sport an Schulen eher seltener Unterbrechungen zu beobachten sind (21.0%), vielmehr erfolgt hier der Übergang fließend. Nach dem Sportstudium schließen die außerhalb des Sports Berufstätigen eine Weiterbildung an, um offenbar die fehlenden fachspezifischen Qualifikationen zu kompensieren (vgl. Tabelle 62).

Tabelle 62: Übergänge vom Studium ins Erwerbsleben, differenziert nach Berufsfeldern

Berufsfelder	Ohne Unterbrechung		Mit Unterbrechung		Weiterbildung		Fließend		Gesamt	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Sport an Schulen	220	34.2	135	21.0	54	8.4	235	36.5	644	100.0
Außerschulischer Sport	81	40.7	63	31.7	10	5.0	45	22.6	199	100.0
Außerhalb Sport	29	34.5	28	33.3	16	19.0	11	13.1	84	100.0
Gesamt	330	35.6	226	24.4	80	8.6	291	31.4	927	100.0

Die Gründe für eine verzögerte Aufnahme einer Erwerbstätigkeit sind unterschiedlicher Natur (vgl. Tabelle 63). Die befragten Personen der 2010er Kohorte führten diesbezüglich eine Reihe von Gründen an. Zunächst wird deutlich, dass Unterbrechungen häufig mit Blick auf persönliche Freiräume, z.B. für Reisen, bewusst in Kauf genommen werden. Für 38 Personen stellt die Arbeitslosigkeit

die Hauptursache für eine Unterbrechung dar, außerdem werden weitere Aus- und Weiterbildungen, gesundheitliche Gründe sowie Wehr- oder Zivildienst genannt, die aber nur eine untergeordnete Rolle spielen. Die Analyse der älteren Kohorte (BASIS) macht überdies deutlich, dass die sportliche Laufbahn ebenfalls zu Verzögerungen beim Übertritt ins Berufsleben führen kann ($n = 45$).

Tabelle 63: Gründe für einen verzögerten Übergang in die Erwerbstätigkeit (nur 2010 Kohorte)

	n	%
Persönliche Auszeit (z.B. Pause, Reisen, usw.)	52	52.0
Arbeitslosigkeit	38	38.0
Ausbildung/Weiterbildung	5	5.0
Militär/Zivildienst	3	3.0
Krankheit/Verletzung	2	2.0
Gesamt	100	100.0

Die subjektive Bedeutung möglicher Faktoren für den erfolgreichen Berufseinstieg wurden auf einer Skala von 1 = *keine Bedeutung* bis 5 = *sehr große Bedeutung* durch die Befragten eingeschätzt (vgl. Abbildung 36). Die hohen Streuungen machen deutlich, dass die Bedeutung einzelner Faktoren individuell sehr unterschiedlich ausfallen kann. Zunächst fällt auf, dass soziale Netzwerke im Rahmen der Stellensuche zwar als relevant beurteilt werden (65.0%), allerdings wie oben dargestellt, nur eine von mehreren erfolgversprechenden Zugangsarten darstellt. Außerdem werden aus Sicht der Absolventen Aushilfstätigkeiten und Stellvertretungen (an Schulen) während des Studiums eine wichtige Rolle zugeschrieben (64.5%), um einen möglichst fließenden Übergang zu ermöglichen. Nicht selten wird dem Faktor Zufall, also zum Zeitpunkt des Berufseintritts am richtigen Ort gewesen zu sein, als ein ausschlaggebender Faktor für den Berufseinstieg genannt (55.6%). Die entsprechenden Analysen zeigen ferner, dass Praktika nach dem Studium offensichtlich keine besonders große Bedeutung für den Berufseinstieg zu haben scheinen. Vergleichsweise wenig Bedeutung wird auch der Abschlussnote (13.0%) sowie den während des Studiums gesammelten Auslandserfahrungen (8.5%) beigemessen.

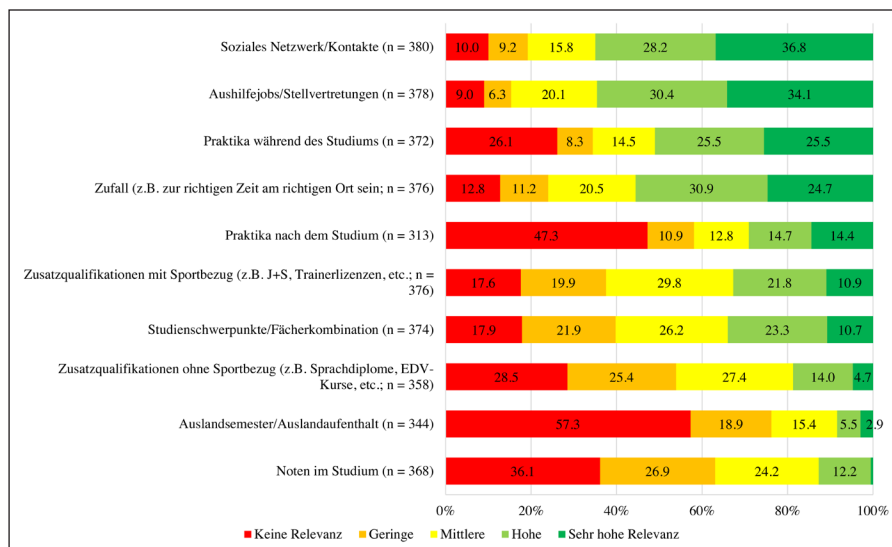


Abbildung 36: Beurteilung der Relevanz verschiedener (ausbildungsbezogener) Faktoren für den persönlichen Berufseinstieg (nur 2010er Kohorte)

Neben diesen eher (aus-)bildungsbezogenen Variablen können sich andere Faktoren des Lebensverlaufs (z.B. Familie, Sportkarriere) auf den Berufseinstieg auswirken (Abbildung 37). Es zeigt sich, dass die sportliche Laufbahn von etwa einem Drittel der Absolventen der 2010er Kohorte für den Berufseinstieg als relevant erachtet wird und sowohl verzögernd als auch beschleunigend Einfluss nehmen kann. Weiterhin wird von einem Teil der Absolventen (25%) die ehrenamtliche Mitarbeit im Sport als relevant erachtet. Nicht zu vernachlässigen hinsichtlich des Berufseinstiegs ist die eigene familiäre Situation (31%) sowie die Herkunftsfamilie (37%) und die damit im Zusammenhang stehenden Präferenzen, lebenspraktischen Erwägungen und Notwendigkeiten.

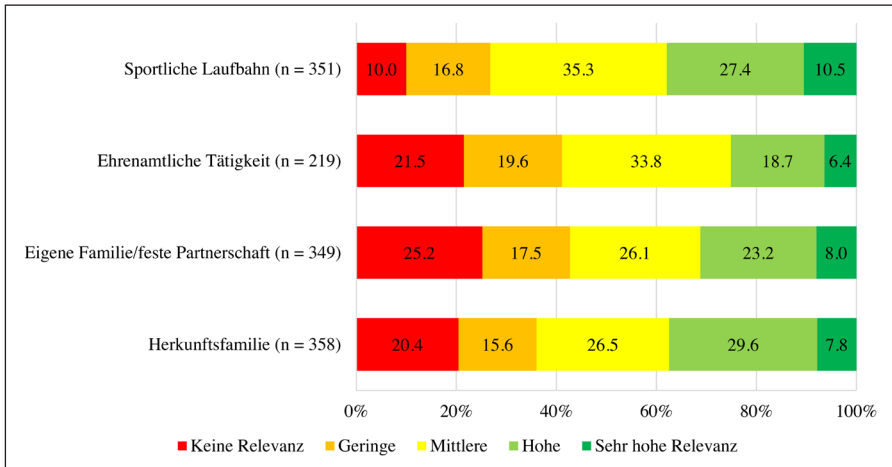


Abbildung 37: Beurteilung der Relevanz verschiedener Faktoren aus anderen Lebensbereichen für den persönlichen Berufseinstieg (nur 2010er Kohorte)

Des Weiteren wurden die beruflichen Erwartungen der Hochschulabsolventen hinsichtlich ihrer anvisierten Beschäftigung genauer beleuchtet. Dabei geht es um die Frage, welche Aspekte für die Absolventen bei der Stellensuche im Vordergrund stehen. Die Befragten hatten die Wichtigkeit verschiedener Aspekte für die Stellenwahl und den Berufseinstieg auf einer Skala von 1 = *überhaupt nicht wichtig* bis 5 = *sehr wichtig* einzuschätzen. Wie die Befunde zeigen (Abbildung 38), messen die Absolventen im Rahmen des Berufseinstiegs eine Vielzahl von Aspekten eine hohe oder sogar sehr hohe Bedeutung bei³²: Zunächst spielen persönliche und soziale Komponenten eine wichtige Rolle, z.B. die persönliche Weiterentwicklung über die berufliche Beschäftigung (87%), die Übereinstimmung der Tätigkeit mit den eigenen Überzeugungen (84,6%), oder eigene Vorstellungen und Ideen bei der Arbeit einzubringen (78,6%). Zudem sind inhaltliche Aspekte von Bedeutung, wie sich fachlich weiterentwickeln können (85,7%) oder die eigenen fachlichen Qualifikationen einsetzen zu können (81,6%). Ein dritter wichtiger Faktor stellt die Arbeitsplatzsicherheit dar (70,9%). Diese Befunde korrespondieren in etwa mit den Ergebnissen des BFS (2014), wo über alle Studiengänge hinweg Absolventen befragt wurden.

Folgende Aspekte sind insgesamt betrachtet von mittlerer Bedeutung im Prozess der Stellensuche: geografische Nähe zum Arbeitsplatz (63,2%), Arbeit in der Region des Partners (41,6%). Auch scheint es für Sportwissenschaftler durchaus wichtig zu sein, möglichst viel mit anderen Menschen arbeiten zu können (64,6%).

³² Die folgenden Prozentangaben geben den Anteil der Absolventen an, die den Aspekt bei der Stellensuche für wichtig bzw. sehr wichtig halten.

Des Weiteren geht es um die Vereinbarkeit des Berufs- und Privatlebens (53.9%). Schließlich sind noch der Wunsch nach Teilzeitarbeit (41.5%), ein angemessenes Einkommen (42.6%) und etwas Sinnvolles für die Gemeinschaft zu tun (63.4%) relativ bedeutsam.

Eine Reihe von Punkten wird von wenigen Absolventen als relevant erachtet. Hierzu gehören Aspekte wie nicht ständig unter Leistungsdruck zu arbeiten (38.5%), Aufstiegsmöglichkeiten (35.0%), die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (31.2%) und möglichst schnell eine Arbeit zu finden (31.2%).

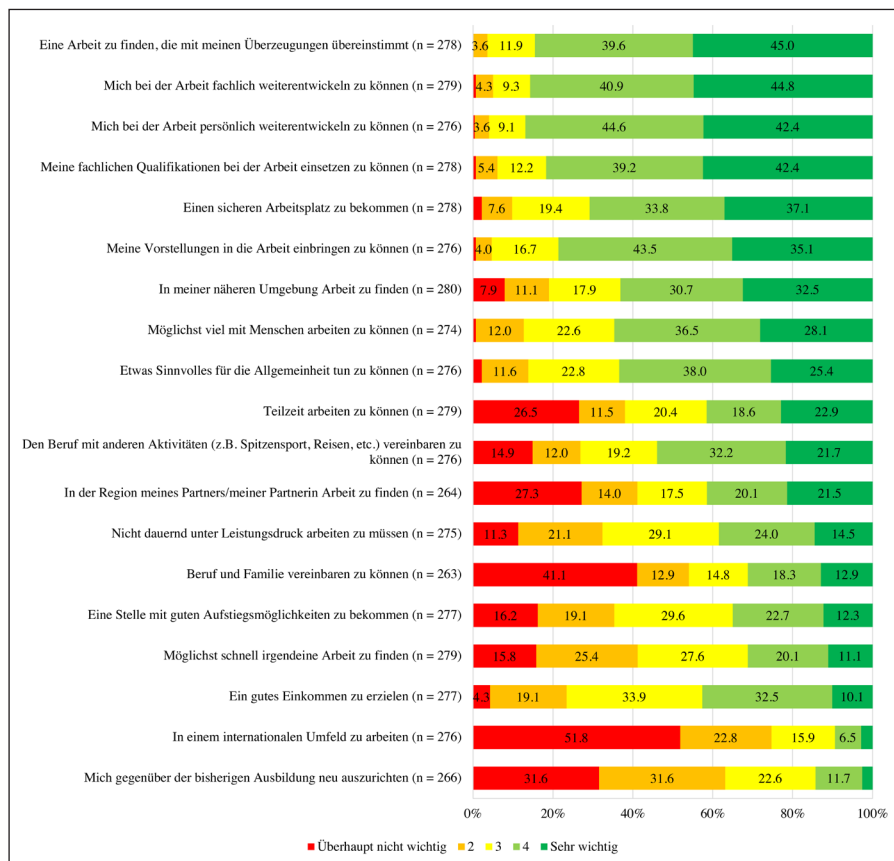


Abbildung 38: Wichtigkeit verschiedener Aspekte für den persönlichen Berufseinstieg (nur 2010er Kohorte)

11.3 Faktoren des Berufseintrittserfolgs

Die bisherigen Analysen haben gezeigt, dass der Einstieg in die Erwerbstätigkeit nach einem abgeschlossenen Sportstudium von zahlreichen Aspekten abhängt. Im Folgenden wird untersucht, welche Determinanten einerseits den erfolgreichen Berufseintritt erklären und andererseits den notwendigen Aufwand, den Absolventen betreiben müssen (Suchkosten), beeinflussen. Die zahlreichen und bisweilen inkonsistenten Ergebnisse zur Messung des Berufseintrittserfolgs verweisen dabei auf die Komplexität und die damit verbundenen Probleme der Operationalisierung und anschließenden Messung des Phänomens hin (z.B. Kühne, 2009). Gleichzeitig haben die zahlreichen Absolventenstudien der letzten Jahre zu einem Wandel der Perspektive auf den beruflichen Erfolg geführt. Während lange Zeit das Einstiegsgehalt als einziger und valider Indikator für den Erfolg einer beruflichen Situation galt, wurde das Konzept Berufserfolg sowohl theoretisch als auch empirisch auf ein breiteres Fundament gestellt. Um der Mehrdimensionalität des Konstrukts Berufseintrittserfolg gerecht zu werden, wurden folgende Indikatoren zu einer breiter angelegten Konzeptualisierung verwendet: Das Einkommen, da dieser Indikator aufgrund der Schlüsselfunktion zur Sicherung des individuellen Lebensstandards von zentraler Bedeutung ist. Die Absolventenbefragung enthält neben Angaben zum Einkommen auch nicht-monetäre Indikatoren der Arbeitsmarktplatzierung wie die Stabilität des Arbeitsplatzes (befristet/unbefristet) und die Ausbildungsniveaüadäquanz. Der Indikator Ausbildungsniveaüadäquanz wird vor allem deswegen herangezogen, um dem besonderen Status eines Hochschulstudiums als formal höchsten Bildungsgrad bei der Suche nach einer Erwerbstätigkeit gerecht zu werden. Darüber hinaus sind die Suchkosten – als Indikator für die erforderlichen Aufwendungen des Arbeitsplatzsuchenden (z.B. Emrich et al., 2010) – zu berücksichtigen. Diese wurden anhand der Indikatoren Schwierigkeiten bei der Jobsuche und Anzahl Bewerbungen operationalisiert. Um nicht nur die Vergleichbarkeit zwischen den vier Absolventenkohorten, sondern auch zu anderen Studien zu gewährleisten, wurde für die weitere Analyse ein fixer Zeitpunkt – ein Jahr nach Abschluss des sportwissenschaftlichen Studiums ($t + 1$) – bestimmt. So ist davon auszugehen, dass sich die Absolventen zum Zeitpunkt $t + 1$ noch in der Übergangs- bzw. Explorationsphase befinden und es sich mehrheitlich um die erste Stelle nach dem Studium handelt. Tabelle 64 gibt zunächst einen Überblick über die verwendeten Variablen hinsichtlich ihrer Aggregation und Operationalisierung.

Tabelle 64: Überblick der verwendeten Variablen und deren Operationalisierung

Operationalisierung des Berufseintrittserfolgs	
Abhängige Variablen	Einkommen Metrisch; Bruttomonatseinkommen auf 100% hochgerechnet (zum Zeitpunkt $t + 1$), logarithmiert
	Ausbildungsniveaüadäquanz Dichotom; Hochschulabschluss verlangt? (zum Zeitpunkt $t + 1$); 0 = nein; 1 = ja
	Stabilität der Stelle Dichotom; Befristung? (zum Zeitpunkt $t + 1$); 0 = befristet; 1 = unbefristet
Operationalisierung der Suchkosten	
Unabhängige Variablen	Schwierigkeiten bei der Stellensuche Dichotom; Gab es Schwierigkeiten bei der Stellensuche? 0 = ja; 1 = nein (nur 2010er Kohorte)
	Anzahl Bewerbungen Metrisch; nur gefragt, wenn aktiv um Stelle bemüht (nur 2010er Kohorte)
	Berufserfahrung Metrisch; Anzahl Jahre; Berechnung: Zeitpunkt $t + 1$ (Jahr) minus Beginn (Jahr) der ersten Stelle (Lücken in Berufsverläufen nicht berücksichtigt)
	Ehrenamtliche Tätigkeit Dichotom; zum Zeitpunkt $t + 1$ Ehrenamtlich im Sport tätig? 0 = nein; 1 = ja
	Sportliches Niveau Ordinal; 1 = regionales Niveau; 2 = nationales Niveau; 3 = internationales Niveau
	Note Studium Ordinal; 1 = genügend (Note 4); 2 = befriedigend (Note 4.5); 3 = gut (Note 5); 4 = sehr gut (Note 5.5); 5 = ausgezeichnet (Note 6)
	Praktika während Studium Dichotom; Haben Sie während des Studiums Praktika absolviert? 0 = nein; 1 = ja
	Zusatzqualifikationen/ Weiterbildungen Dichotom; Haben Sie über den sportwissenschaftlichen Abschluss hinaus noch andere Zertifikate/Diplome erworben? 1 = ja; 0 = nein
	Höchster sportwissenschaftlicher Abschluss Dichotom; Höchstes mögliches sportwissenschaftliches Ausbildungsniveau erreicht? 0 = nein; Bachelor/Diplom I; 1 = ja; Master/Lizentiat/Diplom II,
	Soziale Kontakte Dichotom; Suchstrategien über soziale Netzwerke: 0 = keine; 1 = ja
	Geschlecht Dichotom; 0 = männlich; 1 = weiblich
	Alter Metrisch; in Jahren zum Zeitpunkt $t + 1$

(1) Einflussfaktoren auf das Einstiegsgehalt

Zunächst ist zu prüfen, welche Faktoren das Einstiegsgehalt determinieren. Das monatliche Einstiegsgehalt der Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge liegt zum Zeitpunkt $t + 1$ bei CHF 5'100 (Median), wobei für das Berufsfeld Sport an Schulen etwas höhere Einkommen erzielt werden als in den Tätigkeitsbereichen außerhalb der Schule und außerhalb des Sports.

Gemäß dem Humankapitalansatz, sollte eine höhere fachspezifische Humankapitalausstattung – die sich einerseits in überdurchschnittlichen Studienleistungen und andererseits in der Vielfalt an erworbenem Fachwissen (Zusatzqualifikationen) manifestiert (Emrich & Pitsch, 2003) – die individuellen Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhöhen und sich entsprechend in höheren Einstiegsgehältern widerspiegeln. Im Folgenden werden zur Prüfung bivariater Zusammenhänge die Parameter Abschlussnote, Abschlussgrad und Zusatzqualifikationen herangezogen (Tabelle 65). Mit Blick auf die ausbildungsbezogenen Variablen zeigt sich ein signifikanter Humankapitaleffekt auf das Einstiegsgehalt für die Variablen Abschlussgrad ($r_{pb} = 0.50$), die Abschlussnote ($\rho = 0.09$) und für Zusatzqualifikationen ($r_{pb} = 0.25$). Darüber hinaus hat ein ehrenamtliches Engagement im Sport ($r_{pb} = 0.11$), bei dem praktische Erfahrungen gesammelt werden können, einen positiven Einfluss auf das Einkommen. Hingegen übt der Faktor Berufserfahrung ($r = -0.13$) eher einen negativen Einfluss auf das Einstiegsgehalt aus. Dieser könnte darauf zurückzuführen sein, dass Absolventen mit Berufserfahrung zum Zeitpunkt $t + 1$ noch eine Stelle innehaben, die bereits während des Sportstudiums ausgeübt wurde (studienbegleitende Berufstätigkeit) und für die kein universitärer Abschluss erforderlich war. Wenn Absolventen also in ihrem studienbegleitendem Job verweilen, wird ihre Berufserfahrung nach Abschluss des Studiums nicht durch ein höheres Einstiegsgehalt honoriert. Praktika während des Studiums haben einen negativen Einfluss ($r_{pb} = -0.15$) auf das Einstiegsgehalt. Die Berücksichtigung soziodemografischer Merkmale zeigt einen signifikanten Geschlechtereffekt. Unsere Schätzungen zeigen auf, dass Sportwissenschaftlerinnen beim Einstiegsgehalt (hochgerechnet auf 100% und logarithmiert) zum Zeitpunkt $t + 1$ etwa 22% (Median: männlich: CHF 5'800 p. M.; weiblich: CHF 4'500 p. M.) weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen ($r_{pb} = -0.16$). Dies kann durch bestehende geschlechtsspezifische Ungleichheiten im Arbeitsmarkt (dazu England, 2005) sowie segregative Prozesse bei Stellenbesetzungen erklärt werden. So sind (höher bezahlte) Führungspositionen in Sportverbänden oder Trainerposten im Spitzensport in der Regel eher von männlichen Absolventen besetzt. Zudem dürften klassische geschlechtsspezifische Rollenmuster auf Seiten der Absolventinnen vielfach zur Annahme von betreuungsfreundlichen Arbeitsplätzen mit flexiblen Arbeitszeiten und reduzierten Workloads führen. Darüber hinaus hat ein höheres Alter einen positiven Einfluss auf das Einkommen ($r = 0.19$).

Tabelle 65: Bivariate Zusammenhänge in Bezug auf das Einstiegsgehalt in $t + 1$, differenziert nach Berufsfeldern (nur 2010er Kohorte)

Kriterien	Einstiegsgehalt in CHF p. M.			
	Gesamt	Sport an Schulen	Außerschulischer Sport	Außerhalb Sport
Abschlussnote ⁺	$\rho = 0.09^*$ (n = 551)	$\rho = 0.06$ (n = 248)	$\rho = 0.14^*$ (n = 186)	$\rho = 0.30^*$ (n = 112)
Abschlussgrad ⁺⁺ (höchster Abschluss)	$r_{pb} = 0.50^*$ (n = 569)	$r_{pb} = 0.51^*$ (n = 261)	$r_{pb} = 0.49^*$ (n = 190)	$r_{pb} = 0.51^*$ (n = 113)
Zusatzqualifikationen ⁺⁺	$r_{pb} = 0.25^*$ (n = 562)	$r_{pb} = 0.32^*$ (n = 260)	$r_{pb} = 0.14$ (n = 185)	$r_{pb} = 0.23^*$ (n = 112)
Soziale Kontakte ⁺⁺	$r_{pb} = -0.08$ (n = 374)	$r_{pb} = -0.22^*$ (n = 175)	$r_{pb} = 0.064$ (n = 125)	$r_{pb} = -0.19$ (n = 70)
Praktika während des Studiums ⁺⁺	$r_{pb} = -0.15^*$ (n = 552)	$r_{pb} = -0.17^*$ (n = 254)	$r_{pb} = -0.03$ (n = 183)	$r_{pb} = -0.14$ (n = 110)
Berufserfahrung ⁺⁺⁺	$r = -0.13^*$ (n = 569)	$r = 0.05$ (n = 262)	$r = -0.24^*$ (n = 189)	$r = -0.32^*$ (n = 113)
Ehrenamtliche Aktivität im Sport ⁺⁺	$r_{pb} = 0.11^*$ (n = 544)	$r_{pb} = 0.11$ (n = 250)	$r_{pb} = 0.07$ (n = 179)	$r_{pb} = 0.06$ (n = 110)
Sportliches Niveau ⁺	$\rho = -0.02$ (n = 448)	$\rho = -0.02$ (n = 189)	$\rho = 0.03$ (n = 87)	$\rho = 0.05$ (n = 56)
Geschlecht ⁺⁺	$r_{pb} = -0.16^*$ (n = 568)	$r_{pb} = -0.26^*$ (n = 262)	$r_{pb} = -0.14^*$ (n = 189)	$r_{pb} = 0.09$ (n = 112)
Alter $t + 1$ ⁺⁺⁺	$r = 0.19^*$ (n = 568)	$r = 0.11$ (n = 262)	$r = 0.20^*$ (n = 189)	$r = 0.27^*$ (n = 112)

Signifikanzniveau: * $p \leq .05$; ⁺ Spearman ρ ; ⁺⁺ Point-biserial Korr. (r_{pb}); ⁺⁺⁺ Pearson's r

Da die Absolventen auf unterschiedliche (sportbezogene) Arbeitsmärkte streben, werden im Folgenden die Einflussfaktoren differenziert nach Berufsfeldern betrachtet. In Bezug auf den Einfluss des Abschlussgrads auf das Einstiegsgehalt lassen sich zunächst keine Unterschiede zwischen den Berufsfeldern beobachten. Dies suggeriert, dass ein höherer Abschlussgrad generell vom Arbeitsmarkt finanziell honoriert wird und nicht nur durch spezifische Berufsfelder. Unterschiede zwischen den verschiedenen Berufsfeldern bestehen hinsichtlich Zusatzqualifikationen und Abschlussnote. Der Einfluss von Zusatzqualifikationen auf das Einstiegsgehalt scheint für das Berufsfeld Sport in der Schule (z.B. zweites Fach; $r_{pb} = 0.32$) und für Stellen außerhalb des Sports ($r_{pb} = 0.23$) relevanter zu sein. Die Abschlussnote führt zu höheren Gehältern, vor allem in Berufsfeldern außerhalb der Schule ($\rho = 0.14$) und außerhalb des Sports ($\rho = 0.30$). Der negative Einfluss der Berufserfahrung auf das Einstiegsgehalt lässt sich insbesondere in sportbezogenen Berufsfeldern außerhalb der Schule ($r = -0.24$) und außerhalb des Sports ($r = -0.32$) beobachten. Geschlechtsspezifische Unterschiede hinsichtlich des Einstiegsgehalts sind

überraschend im Schulsport ($r_{pb} = -0.14$), aber auch in sportbezogenen Berufsfeldern außerhalb der Schule ($r_{pb} = -0.26$) festzustellen. Darüber hinaus wird deutlich, dass altersbedingte Unterschiede beim Einstiegsgehalt in den Berufsfeldern außerhalb der Schule ausgeprägter sind (Sport außerhalb von Schulen: $r = 0.20$; außerhalb des Sports: $r = 0.27$).

(2) Einflussfaktoren auf die Ausbildungsniveauadäquanz

Im Folgenden wird analysiert, welche Faktoren die Ausbildungsniveauadäquanz beeinflussen (Tabelle 66). Über alle Berufsfelder hinweg zeigen die bivariaten Analysen, dass die ausbildungsbezogenen Variablen Abschlussgrad ($\chi^2 = 25.15$; $p < 0.0005$; $V = 0.20$) und Zusatzqualifikationen ($\chi^2 = 17.30$; $p < 0.0005$; $V = 0.17$) einen positiven Einfluss auf die Ausbildungsniveauadäquanz ausüben. Sowohl ein höherer Abschlussgrad als auch der Erwerb von Zusatzqualifikationen während des Studiums führen demnach häufiger zu niveauadäquaten Stellenbesetzungen. Der Faktor Berufserfahrung ($r_{pb} = -0.08$) hat einen negativen Einfluss auf die Ausbildungsniveauadäquanz. Dies dürfte vor allem darauf zurückzuführen sein, dass diejenigen Personen mit Berufserfahrung zum Zeitpunkt $t + 1$ bereits vor und während dem Sportstudium eine Arbeitsstelle hatten, für die ein Hochschulabschluss jedoch nicht zwingend erforderlich war. Ehrenamtliches Engagement im Sport scheint hingegen die Chancen auf einen niveauadäquaten Arbeitsplatz zu erhöhen ($\chi^2 = 8.59$; $p = 0.003$; $V = 0.12$). Darüber hinaus ist ein Geschlechtereffekt feststellbar, wobei männliche Absolventen öfter niveauadäquate Stellen einnehmen ($\chi^2 = 3.96$; $p = 0.05$; $V = -0.10$). Einerseits liegen Ursachen in geschlechtsspezifischen Diskriminierungspraktiken, die insbesondere bei akademischen Stellen zum Tragen kommen können. Auf der anderen Seite ist davon auszugehen, dass Frauen selbst öfter inadäquate Beschäftigungen eingehen, die wiederum mehr Freiräume für familiäre Betreuungsaufgaben gestatten. Weiterhin zeigt sich, dass das Alter positiv mit dem Faktor Ausbildungsniveauadäquanz ($r = 0.11$) korreliert.

Betrachtet man die Unterschiede zwischen den einzelnen Berufsfeldern, so zeigt sich ebenfalls ein signifikanter Zusammenhang zwischen Abschlussgrad und Ausbildungsniveauadäquanz für das Berufsfeld Schule, was angesichts der nach wie vor bestehenden formalen Bestimmungen hinsichtlich Stellenbesetzungen plausibel erscheint ($\chi^2 = 13.85$; $p < 0.0005$; $V = 0.22$). Die Ergebnisse zeigen außerdem, dass die Ausbildungsniveauadäquanz im Berufsfeld Sport an Schulen von Zusatzqualifikationen determiniert wird, die vor allem mit der Ausbildung von Lehramtsanwärtern an der pädagogischen Hochschule zusammenhängt ($\chi^2 = 19.38$; $p < 0.0005$, $V = 0.22$). Überraschenderweise zeigt sich auch im Berufsfeld Schule ein signifikanter Geschlechtereffekt. In den Berufsfeldern außerhalb des Sports beeinflussen erwartungskonform vor allem vorhandene Zusatzqualifikationen ($\chi^2 = 13.44$; $p < 0.0005$; $V = 0.34$) die Ausbildungsniveauadäquanz positiv. Außerdem befördern ein höherer Abschlussgrad ($\chi^2 = 6.53$; $p = 0.005$; $V = 0.23$) sowie bessere

Abschlussnoten ($r_{pb} = 0.29$) eine niveaüadäquate Beschäftigung, während sich für den Faktor Berufserfahrung eine negative Korrelation zeigt ($r_{pb} = -0.20$).

Tabelle 66: Bivariate Zusammenhänge in Bezug auf die Ausbildungsniveaüadäquanzt in t + 1

	Ausbildungsniveaüadäquanzt (2000er und 2010er Kohorte)			
	Gesamt	Sport an Schulen	Außerschulischer Sport	Außerhalb Sport
Abschlussnote ⁺⁺	$r_{pb} = 0.05$ (n = 584)	$r_{pb} = 0.05$ (n = 264)	$r_{pb} = 0.09$ (n = 195)	$r_{pb} = .29^*$ (n = 119)
Abschlussgrad ⁺ (höchster Abschluss)	$\chi^2 = 25.15$; $p < 0.0005$; $V = 0.20$ (n = 607)	$\chi^2 = 13.85$; $p < 0.0005$; $V = .22$ (n = 279)	$\chi^2 = 2.98$; $p = 0.08$; $V = 0.12$ (n = 201)	$\chi^2 = 6.53$; $p = 0.005$; $V = 0.23$ (n = 120)
Zusatzqualifikationen ⁺	$\chi^2 = 17.30$; $p < 0.0005$; $V = 0.17$ (n = 599)	$\chi^2 = 19.38$; $p < 0.0005$; $V = 0.22$ (n = 277)	$\chi^2 = 0.09$; $p = 0.77$; $V = -0.02$ (n = 196)	$\chi^2 = 13.44$; $p < 0.0005$; $V = 0.34$ (n = 119)
Soziale Kontakte ⁺	$\chi^2 = .27$; $p = 0.54$; $V = 0.01$ (n = 400)	$\chi^2 = 0.27$; $p = 0.60$; $V = 0.04$ (n = 189)	$\chi^2 = 0.15$; $p = 0.70$; $V = 0.03$ (n = 132)	$\chi^2 = 0.67$; $p = 0.41$; $V = -0.09$ (n = 74)
Praktika während des Studiums ⁺⁺	$\chi^2 = 0.71$; $p = 0.78$; $V = 0.01$ (n = 585)	$\chi^2 = 1.62$; $p = 0.26$; $V = 0.08$ (n = 269)	$\chi^2 = 0.71$; $p = 0.39$; $V = 0.06$ (n = 194)	$\chi^2 = 0.14$; $p = 0.71$; $V = 0.04$ (n = 116)
Berufserfahrung ⁺⁺	$r_{pb} = -0.08^*$ (n = 606)	$r_{pb} = -0.02$ (n = 606)	$r_{pb} = -0.14$ (n = 200)	$r_{pb} = -0.20^*$ (n = 120)
Ehrenamtliche Aktivität im Sport ⁺	$\chi^2 = 8.59$; $p = 0.003$; $V = 0.12$ (n = 578)	$\chi^2 = 9.28$; $p = 0.002$; $V = 0.19$ (n = 264)	$\chi^2 = 0.021$; $p = 0.88$; $V = -.01$ (n = 190)	$\chi^2 = 1.20$; $p = 0.27$; $V = .10$ (n = 117)
Sportliches Niveau ⁺	$\chi^2 = 2.88$; $p = 0.24$; $V = 0.08$ (n = 480)	$\chi^2 = 4.31$; $p = 0.12$; $V = 0.13$ (n = 256)	$\chi^2 = 1.62$; $p = 0.44$; $V = 0.10$ (n = 151)	$\chi^2 = 1.67$; $p = 0.43$; $V = 0.12$ (n = 108)
Geschlecht ⁺	$\chi^2 = 3.96$; $p = 0.05$; $V = -0.10$ (n = 605)	$\chi^2 = 6.01$; $p = 0.05$; $V = -0.15$ (n = 279)	$\chi^2 = 0.48$; $p = 0.49$; $V = -0.04$ (n = 200)	$\chi^2 = 1.17$; $p = 0.28$; $V = 0.10$ (n = 119)
Alter t + 1 ⁺⁺	$r_{pb} = 0.13^*$ (n = 605)	$r_{pb} = 0.12^*$ (n = 279)	$r_{pb} = 0.10$ (n = 200)	$r_{pb} = 0.15$ (n = 119)

Signifikanzniveau: * $p \leq .05$; χ^2 -Test ; ++ Point-biserial Korr. (r_{pb})

(3) Einflussfaktoren auf die Arbeitsplatzstabilität

Im Folgenden wird die Arbeitsplatzstabilität als weiteres Kriterium für einen erfolgreichen Berufseinstieg untersucht (Tabelle 67). In Bezug auf Arbeitsplatzstabilität haben zum Zeitpunkt t + 1 ca. 61% der Absolventen unbefristete Beschäftigungsverhältnisse inne. Hierbei ist hervorzuheben, dass der Anteil befristeter Arbeitsverhältnisse in den Berufsfeldern außerhalb der Schule, insbesondere außerhalb des Sports größer ist. Darüber hinaus ist zu beachten, dass die Absolventen der Abschlussjahrgänge 2011/2012 anteilmäßig öfters Stellen außerhalb der Schule und dementsprechend häufiger Befristungen innehaben (z.B.

Probezeiten, Stellvertretungen). Dies bestätigt den häufig postulierten Trend, dass vor allem die jüngeren Abschlussjahrgänge ihren Berufseintritt über temporäre Arbeitsplätze vollziehen.

Tabelle 67: Bivariate Zusammenhänge in Bezug auf die Jobstabilität in $t + 1$

	Jobstabilität (2000er und 2010er Kohorte)			
	Gesamt	Sport an Schulen	Außerschulischer Sport	Außerhalb Sport
Abschlussnote ⁺⁺	$r_{pb} = -0.06$ (n = 583)	$r_{pb} = -0.05$ (n = 107)	$r_{pb} = -0.17^*$; (n = 196)	$r_{pb} = -0.02$; (n = 119)
Abschlussgrad ⁺ (höchster Abschluss)	$\chi^2 = 0.27$; p = 0.59, V = -0.021 (n = 603)	$\chi^2 = 5.58$; p = 0.02; V = 0.14 (n = 275)	$\chi^2 = 3.35$; p = 0.07; V = -0.13 (n = 201)	$\chi^2 = 3.96$; p = 0.05; V = -0.18 (n = 120)
Zusatzqualifikationen ⁺	$\chi^2 = 2.18$; p = 0.28; V = 0.04 (n = 597)	$\chi^2 = 1.64$; p = 0.20; V = 0.07 (n = 274)	$\chi^2 = 2.05$; p = 0.15; V = 0.10 (n = 197)	$\chi^2 = 2.80$; p = 0.09; V = -0.15 (n = 119)
Soziale Kontakte ⁺	$\chi^2 = 0.77$; p = 0.40 V = -0.04 (n = 597)	$\chi^2 = 1.02$; p = 0.31; Ø = -0.07 (n = 186)	$\chi^2 = 0.38$; p = 0.54; V = -0.05 (n = 132)	$\chi^2 = 0.10$; p = 0.60; V = 0.04 (n = 77)
Praktika während des Studiums ⁺	$\chi^2 = 1.36$; p = 0.27; V = -0.05 (n = 583)	$\chi^2 = 0.16$; p = 0.69; V = -0.02 (n = 266)	$\chi^2 = 0.70$; p = 0.40, Ø = -0.06 (n = 195)	$\chi^2 = 0.01$; p = 0.91; V = 0.01 (n = 116)
Berufserfahrung ⁺⁺	$r_{pb} = 0.08$ (n = 602)	$r_{pb} = 0.04$ (n = 276)	$r_{pb} = 0.13$ (n = 200)	$r_{pb} = 0.05$ (n = 120)
Ehrenamtliche Aktivität im Sport ⁺	$\chi^2 = 6.07$; p = 0.02; V = 0.10 (n = 575)	$\chi^2 = 3.99$; p = 0.04; V = 0.12 (n = 263)	$\chi^2 = 4.92$; p = 0.03; Ø = 0.16 (n = 188)	$\chi^2 = 0.25$; p = 0.62; V = - .05 (n = 117)
Sportliches Niveau ⁺	$\chi^2 = 1.90$; p = 0.38; V = 0.06 (n = 478)	$\chi^2 = 1.46$; p = 0.48; V = 0.074 (n = 264)	$\chi^2 = 1.16$; p = 0.56; V = 0.084 (n = 163)	$\chi^2 = 6.15$; p = 0.05; V = 0.24 (n = 111)
Geschlecht ⁺	$\chi^2 = 5.80$; p = 0.02; V = -0.10 (n = 601)	$\chi^2 = 2.88$; p = 0.08; V = -0.08 (n = 275)	$\chi^2 = 1.74$; p = 0.18; V = -0.09 (n = 200)	$\chi^2 = 1.76$; p = 0.18; V = -0.12 (n = 119)
Alter $t + 1$ ⁺⁺	$r_{pb} = 0.07$ (n = 600)	$r_{pb} = 0.09$ (n = 275)	$r_{pb} = 0.07$ (n = 200)	$r_{pb} = 0.01$ (n = 118)

Signifikanzniveau: * $p \leq .05$; ⁺ χ^2 -Test ; ⁺⁺ Point-biserial Korr. (r_{pb})

Zunächst zeigen die bivariaten Analysen über alle Berufsfelder keinen Humankapitaleffekt auf die Arbeitsplatzstabilität. Hingegen wirkt sich der Faktor Freiwilligentätigkeit im Sport positiv auf die Arbeitsplatzstabilität aus ($\chi^2 = 6.07$; p = 0.02; V = 0.10). Darüber hinaus zeigt sich im Aggregat ein signifikanter Geschlechtereffekt, das heißt Männer haben häufiger unbefristete Stellen inne ($\chi^2 = 5.80$; p = 0.02; V = -0.10). Differenziert nach Berufsfeldern wird deutlich, dass sowohl im Berufsfeld Schule die Arbeitsplatzstabilität positiv mit dem Abschlussgrad assoziiert ist. Hingegen besteht in Berufsfeldern außerhalb des Sports ein negativer Einfluss, was angesichts häufigerer niveauinadäquater Beschäftigungsverhältnisse

durchaus plausibel erscheint. Differenziert nach Berufsfeld zeigt sich der positive Einfluss des Faktors Freiwilligenarbeit auf die Beschäftigungsstabilität vor allem für die sportbezogenen Berufsfelder. Interessant ist auch der Befund, dass in Berufsfeldern außerhalb des Sports das erreichte individuelle sportliche Niveau sich stabilisierend auf die Beschäftigung auswirkt.

Ein weitverbreitetes Vorgehen bei der Analyse des Berufseintrittserfolgs von Absolventen stellt das Verfahren der Regressionsanalyse dar. Dementsprechend wurden neben bivariaten Zusammenhängen für die hier zugrunde liegenden drei Indikatoren des beruflichen Eintrittserfolgs weiterführend multivariate Modelle anhand von Regressionsanalysen geschätzt, um so auch die Stabilität der einzelnen Einflussgrößen zu prüfen (Tabelle 68). Für das Einstiegsgehalt wurde eine multiple lineare Regression gerechnet, für die Bedeutung des Hochschulstudiums für die erste Erwerbstätigkeit (Ausbildungsniveaüadäquanz: ja/nein) und die Jobstabilität (befristet/unbefristet) wurden Logit-Modelle verwendet. Sowohl für die lineare Regression als auch die logistischen Modelle wurden die bereits oben vorgestellten Determinanten verwendet. Da das geschätzte Modell für die Jobstabilität nicht signifikant ist, wird auf eine Darstellung und Interpretation an dieser Stelle verzichtet. Mit Blick auf ausbildungsbezogene Variablen bestätigt sich in Modell 1 ein lohnsteigernder Humankapitaleffekt im komplexen Modell für die Faktoren Abschlussgrad und Zusatzqualifikationen. Hingegen hat im multivariaten Modell die Abschlussnote keinen signifikanten Effekt mehr auf das Einstiegsgehalt. Des Weiteren bestätigt sich der negative Einfluss der Faktoren Berufserfahrung und Praktika während des Studiums. Zudem sind die soziodemografischen Merkmale Alter und Geschlecht für die Erklärung von Einkommensunterschieden relevant. Der Alterseffekt entspricht den Befunden allgemeiner Studien, dass mit steigendem Alter ein Anstieg des Einkommens verbunden ist. Zudem verdienen Männer mehr als Frauen. Das Modell 2 analysiert inwiefern für die angetretene Stelle ein Studienabschluss erforderlich war. Es erweist sich hierbei der Einfluss der ausbildungsbezogenen Variable Zusatzqualifikationen als robust. Außerdem beeinflusst im komplexen Modell ein höheres Alter die Niveaüadäquanz positiv, hingegen wirkt sich der Faktor Berufserfahrung negativ aus.

Auch wenn für die berechneten Regressionsmodelle die Gütemaße nur bedingt Auskunft über die Erklärungskraft der Einzelmodelle geben (Backhaus, Erichson, Plinke & Weiber, 2011), ist zu vermuten, dass es weitere bisher noch nicht berücksichtigte Faktoren gibt, die einen Einfluss auf den Berufseintrittserfolg ausüben.

Tabelle 68: Multivariate Analysen der Einflussfaktoren des Berufseintrittserfolgs

	Modell 1 Einstiegsgehalt	Modell 2 Ausbildungsniveauidäquanz	
		Odd-ratios Koeffizienten (Std.-Fehler)	Wald Signifikanz
Konstante	6.78* (0.47)	0.14 -1.99 (1.42)	1.97 0.16
Soziale Kontakte	-0.09 (0.07)	0.74 -0.30 (0.19)	2.43 0.12
Berufserfahrung	-0.24* (0.014)	0.94 -0.07 (0.04)	3.48 0.05
Ehrenamtliche Tätigkeiten im Sport	0.02 (0.06)	1.25 0.22 (0.19)	1.40 0.24
Abschlussnote	0.06 (0.05)	0.94 -0.06 (0.15)	0.17 0.68
Praktika während des Studiums	-0.13* (0.06)	1.20 0.18 (0.19)	0.93 0.34
Zusatzqualifikationen	0.13* (0.06)	1.48 0.39 (0.20)	4.04 0.04
Höchster Abschlussgrad	0.34* (0.09)	1.04 0.04 (0.25)	0.03 0.87
Geschlecht	-0.10* (0.06)	0.84 -0.18 (0.19)	0.92 0.34
Alter	0.17* (0.02)	1.12 0.12 (0.049)	5.54 0.02
n	328	638	
korrr. R ²	0.24	0.04	

* $p \leq .05$

(4) Einflussfaktoren auf die Suchkosten

Im Folgenden geht es um die Frage, wie die unterschiedlichen Determinanten des Berufseintritts die individuellen Aufwendungen (Zeit und Mühe im Sinne von Suchkosten) der Absolventen bei der Stellensuche beeinflussen. Als Indikatoren für die aufgewendete Zeit werden die Anzahl der Bewerbungen bis zur ersten Stelle sowie die subjektiv wahrgenommenen Schwierigkeiten der Absolventen bei der Arbeitsplatzsuche (Tabelle 69) herangezogen. Es fällt auf, dass ein höherer Studienabschluss die Schwierigkeiten bei der Stellensuche eher erhöht. Andererseits dürfte eine verschärfte Konkurrenzsituation infolge substituierbarer Qualifikationsnachweise dazu führen, dass sich die Schwierigkeiten bei der Stellensuche insbesondere bei höher qualifizierten Absolventen zeigen, sofern diese ausbildungsniveauadäquate Stellen anstreben. Dies zeigt sich auch im Befund, dass ein höherer sportwissenschaftlicher Studienabschluss die Zahl der erforderlichen Bewerbungen bis zum Stellenantritt erhöht. Es lässt sich damit festhalten: Zwar übt der Abschlussgrad einen positiven Einfluss auf den Berufseintrittserfolg (Einkommen, Niveauadäquanz) aus, allerdings wirkt sich dieser hinsichtlich des zu betreibenden Suchaufwandes eher kostenerhöhend. Ferner zeigt sich, dass sich mit zunehmenden Alter die Schwierigkeiten bei der Stellensuche eher vergrößern.

Tabelle 69: Bivariate Zusammenhänge hinsichtlich Suchkosten (nur 2010er Kohorte)

	Schwierigkeiten bei der Jobsuche	Anzahl Bewerbungen
Abschlussnote	$r_{pb} = -0.02$ (n = 454)	$\rho = -0.10$ (n = 249)
Höchster Abschluss	$\chi^2 = 28.79$; $p < 0.0005$; $V = 0.25$ (n = 456)	$r_{pb} = 0.18^*$ (n = 254)
Studiendauer	$r_{pb} = 0.15$ (n = 238)	$r = -0.07$ (n = 160)
Zusatzqualifikationen	$\chi^2 = 0.12$; $p = 0.73$; $V = 0.02$ (n = 426)	$r_{pb} = -0.04$ (n = 250)
Soziale Kontakte	$\chi^2 = 0.22$; $p = 0.64$; $V = 0.03$ (n = 432)	$r_{pb} = -0.09$ (n = 245)
Berufserfahrung	$r_{pb} = 0.05$ (n = 335)	$r = 0.03$ (n = 210)
Praktikum während des Studiums	$\chi^2 = 0.49$; $p = 0.48$; $V = 0.03$ (n = 434)	$r_{pb} = -0.09$ (n = 245)
Ehrenamtliche Tätigkeit im Sport	$\chi^2 = 1.31$; $p = 0.25$; $V = 0.06$ (n = 415)	$r_{pb} = -0.04$ (n = 231)
Sportliches Niveau	$\chi^2 = 0.71$; $p = 0.70$; $V = 0.05$ (n = 340)	$\rho = -0.014$ (n = 189)
Geschlecht	$\chi^2 = 0.48$; $p = 0.49$; $V = 0.03$ (n = 441)	$r_{pb} = 0.09$ (n = 230)
Alter t + 1	$r_{pb} = -0.11^*$ (n = 419)	$r = 0.09$ (n = 229)

Signifikanzniveau: $*p \leq .05$; ρ = Spearman Korr.; r_{pb} = Point-biserial Korr.; r = Pearson's Korr.

11.4 Fazit

In diesem Kapitel wurde der Berufseintritt von Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge untersucht, um angesichts der bislang eher defizitären und ambivalenten Befundlage, relevante Indikatoren des Berufseintrittserfolgs zu bestimmen. Dabei wurde versucht, unter Rückgriff auf spezifische theoretische Zusammenhänge zum Berufseintritt, die Aufmerksamkeit verstärkt auch auf nicht-monetäre Aspekte der Arbeitsmarktplatzierung sowie die relevanten Suchkosten zu richten, um den erforderlichen Aufwand und Schwierigkeiten bei der Stellensuche abzubilden. Zunächst zeigt sich, dass etwa ein Drittel der Befragten einen Arbeitsplatz ohne vorherige Stellensuche einnehmen konnte. Darüber hinaus lässt sich festhalten, dass für den Eintritt in den Arbeitsmarkt Sport keine dominanten Suchstrategien identifiziert werden können; vielmehr stellt sich der Weg in eine Beschäftigung im Sport als komplexer Vorgang dar. Der Berufseintritt ist – vor dem Hintergrund der Ausdifferenzierung neuer Tätigkeitsfelder – durch ein hohes Maß heterogener Suchstrategien über verschiedene Suchkanäle gekennzeichnet. Zwar finden die Absolventen in der Regel binnen eines Jahres eine Beschäftigung, dennoch lassen sich Schwierigkeiten bei der Stellensuche aufzeigen. Diese werden seitens der Absolventen in der aktuellen Stellensituation und der fehlenden Berufserfahrung gesehen, aber auch die gewählte Studienrichtung wird mit Blick auf den Berufseintritt vielfach als problematisch erachtet.

Hinsichtlich der Einflussfaktoren auf den Berufseinstiegserfolg liefern die Ergebnisse unserer Analyse ein eher inkonsistentes Bild. Es kristallisieren sich keine dominanten Faktoren eines erfolgreichen Berufseintritts heraus. Zunächst kann ein positiver Zusammenhang zwischen ausbildungsbezogenen Faktoren (Abschlussnote und Hochschulabschluss) und dem Berufseinstiegserfolg zwar nicht für alle berücksichtigten abhängigen Variablen gleichermaßen bestätigt werden. Im Gegensatz zu Befunden vorangegangener Absolventenstudien bestätigen jedoch unsere Ergebnisse, dass ausbildungsbezogene Faktoren einen positiven Einfluss ausüben. So zeigt sich ein lohnsteigernder Humankapitaleffekt hinsichtlich der Faktoren Hochschulabschluss und Abschlussnote. Höhere und erfolgreiche sportbezogene Studienabschlüsse werden faktisch berufsfeldübergreifend durch höhere Einkommensrenditen honoriert. Analog zu anderen Studien zeigen sich in der vorliegenden Analyse geschlechtsspezifische Lohndifferenzen.

Die Befunde machen deutlich, dass hinsichtlich der Niveaüadäquanz die ausbildungsbezogenen Faktoren nur zum Teil positiv assoziiert sind. So führt sowohl ein höherer Abschlussgrad als auch der Erwerb von Zusatzqualifikationen während des Studiums häufiger zu niveaüadäquaten Stellenbesetzungen. Allerdings scheinen die im Sportstudium erworbenen Qualifikationen und Abschlüsse allein nicht auszureichen, um verlässlich den Zugang zu potenziellen Stellen in sportbezogenen

Tätigkeitsfeldern außerhalb der Schule zu gewährleisten. Gerade die jüngeren Absolventenkohorten suchen und finden häufiger in Berufsfeldern außerhalb der Schule eine Anstellung, wobei dort mit entsprechenden Problemen zu rechnen ist. Denn während im Berufsfeld Schule niveauadäquate Anstellungsverhältnisse bestehen, die somit die Berufspositionen der Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge stabil absichern, fehlen gerade in außerschulischen Berufsfeldern solche standardisierten Qualifikationsstrukturen als Einstellungsvoraussetzung. Eine Ursache dafür könnte darin liegen, dass der Arbeitsmarkt Sport eher niveauinadäquate Arbeitsverhältnisse bereithält. Daher messen Arbeitgeber sportwissenschaftlichen Abschlusszeugnissen und der Gesamtnote als Schlüsselsignale für eine zu besetzende Position eher wenig Bedeutung bei. Gleichzeitig spiegeln sich hierin auch die Probleme der mangelnden Professionalisierung des Berufsfeldes Sport wider, die dazu führen, dass Arbeitgeber offenbar trotz absolvierten Studiums den Nachweis weiterer Qualifikationen bei Stellenbesetzungen heranziehen. Um eine Chance auf niveauadäquate Stellenbesetzung zu haben, ist somit über den Hochschulabschluss hinaus der Erwerb von Zusatzqualifikationen notwendig. Viele Absolventen scheinen dies bereits während des Studiums zu antizipieren, entsprechend hoch ist der Anteil derer, die über solche Mehrfach- und Zusatzqualifikationen verfügen.

Darüber hinaus zeigen die Ergebnisse durchaus ambivalente Wirkungen praktischer Erfahrungen hinsichtlich des Berufseinstiegs. So besteht ein negativer Zusammenhang zwischen Berufserfahrung und Einstiegsgehalt als auch der Niveauadäquanz der Stelle. Dies dürfte in erster Linie auf die Tatsache zurückzuführen sein, dass die Absolventen mit Berufserfahrung ein Jahr nach Abschluss Stellen innehaben, die bereits während des Sportstudiums ausbildungsbegleitend ausgeübt wurden und für die ein Hochschulabschluss keine Voraussetzung war. Verbleiben die Absolventen nun in ihrem bisherigen Job, wird ihrer bestehenden Berufserfahrung mitunter nicht durch Gehaltsanpassung nach Beendigung des Studiums entsprochen (vor allem auf Arbeitsplätzen außerhalb der Schule). Gleichwohl ist zu erwarten, dass künftig auf Stellen gewechselt wird, die ausbildungsadäquat und besser bezahlt sind. Auch Praktika haben einen negativen Einfluss auf das Anfangsgehalt, was im Gegensatz zu den Ergebnissen früherer Studien steht (z.B. Cunningham, Sagas, Dixon, Kent & Turner, 2005; Verner, Keyser & Morrow, 2001), die die Bedeutung des Praktikums für einen erfolgreichen Berufseinstieg betonen. Unsere abweichenden Ergebnisse könnten einerseits damit zusammenhängen, dass Praktika für Absolventen vielfach einen ersten Schritt des beruflichen Einstiegs darstellen (sogenannte „Generation Praktikum“). Auf der anderen Seite könnte dies darauf zurückzuführen sein, dass Praktika offenbar kaum Positionierungsvorteile gegenüber anderen Absolventen sichern, da diese als ein formaler Bestandteil in der universitären sportwissenschaftlichen Ausbildung verankert sind. Die Akzentuierung berufspraktischer Erfahrungen erfolgt nicht zuletzt mit der Einführung der Bachelorstudiengänge, da diese neben einer berufsqualifizierenden Ausbildung oftmals explizit Berufsfelderfahrungen in Form von Praktika vorsehen.

Weiterhin wird deutlich, dass soziale Beziehungen hinsichtlich des Berufseinstiegs (z.B. Anfangsgehalt) keine große Rolle spielen, was aber nicht bedeutet, dass das Beziehungskapital innerhalb der Einstiegsphase völlig unwichtig ist, wie die subjektiven Einschätzungen der Absolventen zeigen. Allenfalls erleichtern soziale Netzwerke die Stellensuche und den Berufseinstieg, aber beeinflussen offenbar nicht das Einkommen und die Qualifikationsangemessenheit der ersten Stelle. Die Ergebnisse sind damit gegenläufig zu Befunden vorliegender Absolventenstudien im Berufsfeld Sport. Diese gehen davon aus, dass für Sportwissenschaftler in sportbezogenen Tätigkeitsfeldern außerhalb der Schule vor allem informelle Zugangsbedingungen vorliegen und diese sich verstärkt durch soziale Schließungspraktiken auszeichnen, so dass soziale Kontakte für den Berufseinstieg als besonders relevant zu erachten sind. Dies kann jedoch für die Schweiz so nicht bestätigt werden. Vielmehr ist zu vermuten, dass soziale Kontakte von Seiten der Absolventen erst dann im Rahmen der Stellensuche bemüht werden, wenn traditionelle Such- und Bewerbungsstrategien nicht ausreichen, um die potenzielle Nachfrage nach Arbeitskraft zu stimulieren (z.B. Emrich et al., 2010). Hingegen zeigt sich, dass andere biografische Merkmale wie das ehrenamtliche Engagement im Feld des Sports einen positiven Einfluss auf den Berufseintrittserfolg ausübt, wobei das im Rahmen der freiwilligen Tätigkeit erworbene Human- und Sozialkapital (z.B. Erlinghagen, 2003) durchaus eine Rolle spielen dürfte.

Zusammenfassend zeigt sich die unterschiedliche Wirkungsweise spezifischer Merkmale auf den Berufseinstieg von Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge, wodurch gleichzeitig die Notwendigkeit separater Analysen von Faktoren des Berufseintritts für spezifische Berufsfelder gerechtfertigt wird. Denn die vorliegenden Befunde stehen nur teilweise in Einklang mit existierenden Ergebnissen von Absolventenstudien aus anderen Berufsfeldern. Neben methodischen Differenzen hinsichtlich Messung (Erfassung und Operationalisierung der abhängigen und unabhängigen Variablen) und Untersuchungsdesign (z.B. Messzeitpunkt), dürfte dies im Wesentlichen auf die Besonderheiten des Schweizer Arbeitsmarkts Sport zurückzuführen sein, der durch Deregulierung und Offenheit gekennzeichnet ist. Obwohl der Einstieg ins Berufsleben relativ gut zu gelingen scheint, wird zugleich deutlich, dass ein abgeschlossenes Studium allein offensichtlich keine ausreichende Qualifikation auf dem Arbeitsmarkt darstellt. Vielmehr bestätigen die Ergebnisse einen Mangel an fachspezifischen Qualifikationen, insbesondere in sportbezogenen Berufsfeldern außerhalb der Schule. Dies wiederum hat Konsequenzen auf das Verhalten der Absolventen hinsichtlich ihrer Ausbildungs- und Suchstrategien, das bei der Reflexion des sportbezogenen Arbeitsmarkts entsprechend detailliert berücksichtigt werden muss. Einschränkend ist anzumerken, dass die beruflichen Karrierepfade zum Zeitpunkt $t + 1$ relativ instabil sind, wie verschiedene Studien aufzeigen. Unsere Daten zeigen jedoch, dass bei den Absolventen der berücksichtigten Abschlussjahrgänge nur wenige Arbeitsplatzwechsel zu beobachten sind. Und

auch unter den Absolventen der 2010er Kohorte schätzen mehr als zwei Drittel der Befragten ihre aktuelle berufliche Situation auf längere Sicht als stabil ein. Dennoch wird für künftige Studien ein längerer Beobachtungszeitraum nach dem Studium vorgeschlagen. Auch die Frage nach den Auswirkungen der Selbstselektion kann nicht hinreichend beantwortet werden. So ist z.B. nicht auszuschließen, dass Absolventen bei der Annahme von Arbeitsplatzangeboten finanziellen Aspekten eher weniger Bedeutung beimessen als der Qualifikationsangemessenheit ihrer Stelle. Darüber hinaus ist davon auszugehen, dass der Berufseinstieg durch andere Faktoren mitbestimmt wird. Dazu gehören insbesondere im Bereich Sport (mit seinen personalintensiven Dienstleistungen) beispielsweise bestimmte Persönlichkeitsmerkmale wie das Image oder das äußerliche Erscheinungsbild einer Person (z.B. Schlesinger & Nagel, 2012). Nicht übersehen werden darf zudem die Frage der Zufallsabhängigkeit, wobei zu vermuten ist, dass mancher Berufseintritt deshalb erfolgreich war, weil die Person zur rechten Zeit am rechten Ort gewesen ist (z.B. Kirsten & Rohowski, 2008).

12 Sportwissenschaftliche Ausbildung und berufliche Anforderungen im Arbeitsmarkt

Ziel jedes universitären Studiums sollte es sein, die Studierenden so auszubilden, dass sie möglichst gut für das Berufsleben vorbereitet werden. Aufgrund der Veränderungen und gestiegenen Vielfalt sportbezogener Berufsfelder gewinnt die Frage nach der Passung sportwissenschaftlicher Ausbildungsinhalte für die ausbildenden Sportinstitute an Relevanz. Empirisch fundierte Aussagen darüber, welche Qualifikationen, Kenntnisse und Fähigkeiten Arbeitgeber von Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge erwarten, sind selten. Vorliegende Studien beschäftigen sich vor allem mit den Beschäftigungschancen von Sportwissenschaftlern und Anforderungen des Arbeitsmarkts aus der Perspektive eines spezifischen Berufsfelds (Gesundheitssektor z.B. Cachay & Thiel, 1999a; Thiel & Cachay, 2004). Im Folgenden geht es darum zu analysieren, inwiefern Anforderungen, die für eine erfolgreiche Ausübung einer beruflichen Tätigkeit bedeutsam sind, innerhalb des sportwissenschaftlichen Studiums auch entsprechend vermittelt werden. Dadurch soll Aufschluss darüber gegeben werden, ob die sportwissenschaftlichen Ausbildungsinhalte überhaupt den Erfordernissen im Arbeitsmarkt Sport entsprechen bzw. wo möglicherweise positive wie negative Abweichungen bestehen. Im Einzelnen geht es um folgende Aspekte:

- Relevanz der sportwissenschaftlichen Ausbildungsinhalte und der erworbenen Kompetenzen für die berufliche Tätigkeit,
- Passung der über die sportwissenschaftliche Ausbildung vermittelten Kompetenzen mit den beruflichen Anforderungen.

12.1 Konzeptionelle Vorüberlegungen

Universitäre Institutionen stehen zunehmend vor der Herausforderung, die sportwissenschaftliche Ausbildung über gut gestaltete Curricula mit effektiven Lernstrategien auf die vielfältiger gewordenen Anforderungen der Berufspraxis auszurichten, um so eine hinreichende Berufsfähigkeit ihrer Absolventen zu gewährleisten (Sleap & Reed, 2006; Smith, Duncan & Cook, 2013). Anbieter sportwissenschaftlicher Studiengänge versuchen diesen Entwicklungen Rechnung zu tragen, indem Studiengänge mit spezifischen Profilbildungen angeboten werden. Jedoch scheint angesichts der dynamischen Veränderungen und Vielfalt sportbezogener Berufsfelder und der damit verbundenen Heterogenität von Berufsanforderungen eine passgenaue Ausbildung immer schwerer realisierbar. Mit Blick auf das Berufsfeld Sport zeigen vorliegende Analysen, dass für bestimmte Tätigkeitsbereiche (insbesondere außerhalb der Schule) oftmals keine konkreten kompetenz- bzw. qualifikationsbezogenen Zugangsbedingungen bestehen und somit kaum spezifische Qualifikations- und Kompetenzerwartungen vorhanden sind. Weiterhin deuten Ergebnisse bereits vorliegender Absolventenstudien darauf hin, dass ein sportwissenschaftliches Studium ohne spezifische Zusatzqualifikationen für die jeweilige Tätigkeit, insbesondere außerhalb der Schule, offenbar immer seltener ausreicht, um den Anforderungen im Arbeitsmarkt zu entsprechen (z.B. Emrich et al., 2010; Kortmann et al., 2005). Dementsprechend werden neben spezifischen Studienschwerpunkten häufig Mehrfach- und Zusatzqualifikationen (Lizenzen) erworben oder praktische Erfahrungen gesammelt. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass die im sportwissenschaftlichen Studium vermittelten Kompetenzen offenbar nur bedingt genügen, um Berufsfähigkeit hinreichend zu gewährleisten.

Vorliegende Studien³³ stellen kaum Zusammenhänge dahingehend her, inwieweit die erforderlichen Kompetenzen auch innerhalb des Sportstudiums vermittelt werden. So fehlen Analysen, die die Passung (Matching) der über die sportwissenschaftliche Ausbildung vermittelten Kompetenzen einerseits und beruflicher Anforderungen andererseits anhand übergreifender Kompetenzen abbilden, um generelle Entwicklungen und Probleme identifizieren zu können. Aufgrund der Vielfalt sportbezogener Berufsfelder, die sich zudem dynamisch verändern, scheint eine hinreichende Passung am ehesten bezüglich relativ allgemeiner Kompetenzen wahrscheinlich.

33 Der Blick auf vorliegende Studien macht deutlich, dass für verschiedene sportbezogene Tätigkeitsbereiche entsprechende Kompetenzprofile entwickelt wurden: Sportlehrer (z.B. Ní Chróinín, Tormey & O'Sullivan, 2012; Valkanover, Oswald, Blum & Conzelmann, 2014), Trainer im Spitzensport (z.B. Abraham, Collins & Martindale, 2006; Erickson, Côté & Fraser-Thomas, 2007), Sportmanager (z.B. Kaiser & Schütte, 2012; Packeiser & Hovemann, 2013) oder im Bereich Fitness und Gesundheit (z.B. Thiel & Cachay, 2004).

12.1.1 Zum Kompetenzkonzept

„Kompetenz“ stellt ein wichtiges Konzept in der Personalentwicklung und Bildungsforschung dar. Obwohl die Vermittlung von Kompetenzen ein übergreifendes Ziel verschiedener Ausbildungsangebote sein sollte, existiert bislang kein breit anerkanntes Konzept, sondern es lassen sich unterschiedliche Klassifikationen von Kompetenzen finden. Im Folgenden wird deshalb darauf verzichtet, verschiedene Modelle und Ansätze der Kompetenzentwicklung zu diskutieren (siehe Zusammenfassungen bei Allen, Ramaekers & van der Velden, 2005; Klieme & Hartig, 2008; Stoof, Martens, van Merriënboer & Bastiaens, 2002). Die Vermittlung und Entwicklung von Kompetenzen wird je nach theoretischem Hintergrund und Verwendungszweck höchst unterschiedlich definiert und zeichnet sich allgemein durch Vagheit und häufig durch mangelnde Operationalisierbarkeit aus. In einem weiten Verständnis sind Kompetenzen in verschiedenen sozialen Feldern oder Lebensbereichen (Arbeitswelt, Politik, Familie usw.) erforderlich, um viele verschiedene Rollen im Laufe des Lebens zu erfüllen, in unterschiedlichen Handlungszusammenhängen zu agieren und um verschiedene Herausforderungen erfolgreich zu bewältigen (Rychen & Salganik, 2003). Im Folgenden beschränken wir uns jedoch auf Kompetenzbereiche, die für die Bewältigung beruflicher Anforderungen wichtig sind, also berufliche Handlungsfähigkeit konstituieren. Im Hinblick auf die universitäre Ausbildung erfolgt hierbei vielfach die Unterscheidung in Kompetenzdimensionen, um Vergleichbarkeit zwischen verschiedenen Ausbildungen zu gewährleisten (BFS, 2008b; Schaeper & Briedis, 2004): (1) Sozialkompetenz ist die Fähigkeit, in den Beziehungen zu Mitmenschen situationsadäquat zu handeln und eigene Ziele unter Wahrung der Interessen anderer zu realisieren, wobei häufig in Kooperations- und Kommunikationsfähigkeit differenziert wird (Kanning, 2003). Es handelt sich also um Fähigkeiten, die den Austausch von Informationen, Verständigung und den Aufbau, die Gestaltung sowie die Aufrechterhaltung von sozialen Beziehungen ermöglichen. (2) Methodenkompetenzen sind Fähigkeiten und Fertigkeiten, die es ermöglichen, Aufgaben und Probleme effektiv zu bewältigen, indem sie die Auswahl, Planung und Umsetzung sinnvoller Lösungsstrategien ermöglichen. Methodenkompetenz ermöglicht das strategisch geplante und zielgerichtete Umsetzen der vorhandenen Fertigkeiten und Verhaltensweisen bei sich jeweils neu stellenden Aufgaben und Problemen (Jäger, 2001). (3) Fachkompetenz sind Fertigkeiten und Fähigkeiten, die einerseits in fachübergreifenden Bereichen einsetzbar sind (z.B. fachübergreifendes Denken), also nicht an die Anwendung in einem Fachbereich oder Disziplin gebunden. Andererseits bezieht sich Fachkompetenz im engen Sinne auf organisations-, prozess-, aufgabenspezifische berufliche Kenntnisse und Fähigkeiten (Eraut, 1994). (4) Selbstkompetenz: Fähigkeiten und Einstellungen, in denen sich die individuelle Haltung zur Welt, zur Arbeit und zur eigenen Person ausdrückt (Orth, 1999, S. 109). Dieser Kompetenzbereich schließt die klassischen Arbeitstugenden

mit ein, beschreibt aber darüber hinaus eine produktive Einstellung des Individuums gegenüber Lernen und Selbstentwicklung, um das eigene berufliche Leben aktiv zu gestalten. Dies impliziert, dass eine Person lernfähig und lernbereit ist (Schaeper & Briedis, 2004).

12.1.2 Berufliche Anforderungen und Kompetenzen im Rahmen der sportwissenschaftlichen Ausbildung

Im Rahmen von Rekrutierungsprozessen suchen Arbeitnehmer fachlich geeignete Bewerber, welche die Anforderungen einer Stelle aufgrund ihrer Kompetenzen bestmöglich erfüllen. In diesem Zusammenhang werden spezifische Stellenprofile entwickelt, die bestimmen, welche Aufgaben mit einer Stelle verbunden sind und welche Qualifikationsanforderungen daran geknüpft sind (Ahmed, 2005; Packeiser & Hovemann, 2013). Kompetenzerwartungen leiten sich dabei aus der Bedarfsstruktur (Nachfrageseite) ab. Entsprechend sind die im Arbeitsmarkt Sport bestehenden Qualifikationsanforderungen und Kompetenzerwartungen wesentlich durch Aspekte der Sportentwicklung, wie die in Kapitel 3 diskutierten Prozesse der Ausdifferenzierung, Professionalisierung und Kommerzialisierung determiniert. Darüber hinaus sollte nicht unberücksichtigt bleiben, dass eine zunehmende Durchdringung des Arbeitsmarkts Sport mit qualifizierten Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge dazu führen dürfte, Prozesse der Professionalisierung von Arbeitsplätzen und Positionen zu initiieren (z.B. in Sportverbänden). Dies bedeutet, dass einmal hauptamtlich eingestellte Sportwissenschaftler mit der Zeit die Nachfrage nach entsprechenden sportwissenschaftlichen Qualifikationen und Kompetenzen in verschiedenen sportbezogenen Berufsfeldern stimulieren. Zwar besitzt das Berufsfeld Schule nach wie vor große Relevanz, dennoch finden viele Absolventen zunehmend in außerschulischen Berufsfeldern einen Arbeitsplatz, in denen vermutlich andere Kompetenzen maßgebend sind. Grundsätzlich ist hierbei festzustellen, dass allgemeine und spezielle Qualifikationen der Person immer wichtiger werden, weil Anforderungen und Komplexität der zu leistenden Aufgaben an Kompetenzen und Wissen steigen. Gleichzeitig veralten aufgrund dynamischer Entwicklungen bestimmte Qualifikationsprofile immer schneller, weil Typus und Qualität der Aufgaben sich ändern und mit neuen Produkten, Verfahren, Services usw. sich jeweils auch neue Aufgaben stellen (Willke, 2009). Viele sportbezogene Berufsfelder außerhalb der Schule zeichnen sich durch steigenden Bedarf nach Forschungs-, Beratungs- und Managementdienstleistungen aus, gleichzeitig resultiert aufgrund des technologischen Wandels ein Bedeutungszuwachs an neuen Informations- und Kommunikationstechnologien. Neben spezifischen theoretischen und sportpraktischen Fachkenntnissen gewinnen somit übergreifende Kompetenzen an Relevanz, die sich in Form sogenannter weicher Qualifikationen wie Kommunikations- und Teamfähigkeit, Methodenkompetenz (Planungs- und Organisationsfähigkeit) und Selbstkompetenz (Flexibilität, Lernbereitschaft)

widerspiegeln und zugleich eine hohe berufliche Eigenverantwortlichkeit und Ergebnisorientierung gewährleisten sollen (Kortmann et al., 2005).

Ziel jedes sportwissenschaftlichen Studiums sollte es sein, Absolventen so auszubilden, dass eine möglichst optimale Befähigung für die spätere berufliche Tätigkeit gewährleistet ist. Um die dafür erforderlichen Kompetenzen und das Fachwissen systematisch dem Arbeitsmarkt zuzuführen, sind Anbieter sportwissenschaftlicher Ausbildungen bestrebt, Ausbildungsinhalte konsequenter an bestehende wie auch an sich verändernde Arbeits- und Berufsfelder innerhalb des Sportsystems anzupassen. Entsprechend wurden spezifische Studienprogramme und Curricula eingerichtet, die nicht nur für das nach wie vor wichtige Tätigkeitsfeld Sportunterricht an Schulen, sondern auch für außerschulische Berufsfelder im Sport vorbereiten sollen. Dies ist eng verknüpft mit dem Ausbau sowie der Restrukturierung und Akademisierung sportwissenschaftlicher Institute an Schweizer Universitäten im Zuge der Bologna-Reform. Allerdings gehen eine gestiegene Weiterentwicklung von Studienprogrammen und die damit verknüpfte Inflation sportwissenschaftlicher Abschlüsse nicht zwingend mit einer hinreichend funktionalen Spezialisierung einher. Entsprechend versuchen ausbildende Institute mit spezifischen Profilbildungen (z.B. im Bereich Sportmanagement, Gesundheit und Fitness) den dynamischen Veränderungen im Sportmarkt zu entsprechen (Hartmann-Tews & Mrazek, 2002). Damit verknüpft sind spezifische Schwerpunktsetzungen bezüglich zu vermittelnder Kompetenzen. Während im Rahmen der Sportlehrerausbildung vor allem sportpraktisches Können sowie methodisch-didaktische Kompetenzvermittlung im Mittelpunkt stehen, wird in den neueren Studiengängen das Augenmerk verstärkt auch auf übergreifende und managementbezogene Kompetenzen gerichtet. Insbesondere im Zuge der Akademisierung sportwissenschaftlicher Studiengänge gewinnen die Anwendung wissenschaftlicher Methoden sowie fächerübergreifendes Denken in der Ausbildung an Bedeutung.

Hinsichtlich der Frage, inwieweit sportwissenschaftliche Studiengänge auf berufliche Tätigkeiten vorbereiten, ist zudem eine Gegenüberstellung des universitär vermittelten Kompetenzniveaus und beruflicher Kompetenzanforderungen erforderlich. Hierbei ist durchaus vorstellbar, dass sich Absolventen im Vergleich zum Kompetenzniveau bei Studienabschluss mit geringen oder höheren beruflichen Anforderungen (Mismatch) konfrontiert sehen. Für Absolventen im Sport dürfte die Differenz (positiv: Überqualifikation/negativ: Unterqualifikation) zwischen Kompetenzniveau und Kompetenzanforderungen insbesondere vom Berufsfeld und der Qualifikationsangemessenheit der Beschäftigung abhängen. Wie die Befunde in Kapitel 10 zeigen, finden in zunehmenden Maße Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge außerhalb des Sports eine Anstellung, was eine inadäquate Beschäftigung im Hinblick auf die eigentlich erfahrene fachspezifische Ausbildung darstellt. Außerdem lassen sich insbesondere bei

den jüngeren Absolventenkohorten der modularen Studiengänge verstärkt ausbildungsniveaunadäquate Beschäftigungsverhältnisse (für die Beschäftigung war kein Hochschulabschluss erforderlich) beobachten. Wenn Absolventen Tätigkeiten ausüben, die fachlich dem absolvierten Studium entsprechen, dürften die Kompetenzdefizite in Bezug auf fachspezifische Kompetenzen entsprechend geringer ausfallen als wenn Tätigkeiten ausgeübt werden, die keinen oder nur einen geringen fachlichen Bezug zum Studium aufweisen (Schaeper & Briedis, 2004). Hierbei liegt es nahe, dass Absolventen in Berufsfeldern ohne expliziten Sportbezug ihre fachlichen Kompetenzen nur bedingt anwenden können und damit unter fachlichen Gesichtspunkten eine Überqualifikation besteht. In ähnlicher Weise ist bei Tätigkeiten, die eine universitäre Ausbildung erfordern, die Wahrscheinlichkeit von Kompetenzdefiziten größer als bei Tätigkeiten, für die kein universitärer Abschluss notwendig ist.

12.1.3 Methodisches Vorgehen

Im Rahmen der nachfolgenden Analyse sollen nicht spezifische Fähigkeiten für bestimmte Tätigkeitsfelder (z.B. Trainer, Lehrer) beleuchtet werden, sondern es werden übergreifende Kompetenzen in den Blick genommen, um generelle Entwicklungen und Probleme analysieren zu können. Entsprechend orientiert sich die Erfassung von Kompetenzen an den Empfehlungen des BFS (2008b) sowie des Deutschen Bundesministeriums für Bildung und Forschung (Schaeper & Briedis, 2004). Im Rahmen der Studie wurden folgende Kompetenzdimensionen anhand spezifischer Indikatoren berücksichtigt: (1) Fachspezifische Kompetenz: Sportspezifisches Fachwissen, methodische/didaktische Kompetenz, sportpraktisches Können, Anwendung wissenschaftlicher Methoden; fachübergreifende Sachkompetenz: fachübergreifendes Denken (2) Sozialkompetenz: Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit, Konfliktfähigkeit und Führungsqualitäten (3) Methodenkompetenz: Planungs- und Organisationsfähigkeit, kritisches Denken/Beurteilen. Zum jeweiligen Befragungszeitpunkt mussten die Probanden die Kompetenzen bezüglich Wichtigkeit im Berufsleben und Erwerb im Sportstudium auf einer Skala von 1 = *überhaupt nicht* bis 5 = *in sehr hohem Maße* bewerten.

Subjektive Einschätzungen, die retrospektiv erhoben werden, sind häufig mit dem methodischen Problem verknüpft, dass mit größerem zeitlichen Abstand bestimmte Lebensabschnitte im Rückblick positiver eingeschätzt werden (Reimer & Matthes, 2007). Um dem Problem der biografischen Glättung zu begegnen, werden im Folgenden nur die 2000er und die 2010er Kohorten in den Analysen berücksichtigt, die ihre sportwissenschaftliche Ausbildung innerhalb der letzten Dekade abgeschlossen haben. Die Berufsfelder sowie die aktuellen Tätigkeiten der Absolventen werden auf verschiedene Arten kategorisiert: Es werden einerseits Berufsfelder unterschieden (Berufsfeld Sport an Schulen, außerschulischer Sport und außerhalb des Sports)

und andererseits Arbeit gebende Institutionen (falls Stichprobe $n > 30$; Schule, Hochschule, Verein/Verband, Sportämter, Einrichtungen im Gesundheitsbereich). Darüber hinaus erfolgt eine Differenzierung der Studienabschlüsse (1) Diplom Turn- und Sportlehrer und (2) Master- und Lizentiatsabschlüsse, welche die stärker akademisierte und verwissenschaftlichte sportwissenschaftliche Ausbildung an Schweizer Hochschulen im Zuge der Bologna-Reform abbilden. Darüber hinaus wird die Qualifikationsangemessenheit der Beschäftigung als Unterscheidungsmerkmal mitberücksichtigt. Durch diese Differenzierung zwischen Jobs auf akademischem Niveau und nicht-akademischem Niveau ist es möglich, das Problem der Überqualifizierung oder Unterqualifizierung spezifischer zu diskutieren.

12.2 Relevanz bestimmter Kompetenzen im Rahmen beruflicher Tätigkeiten

Zunächst ist auffallend, dass die Wichtigkeit bei sechs der elf abgefragten Kompetenzen für die aktuelle berufliche Tätigkeit über alle Personen hinweg mit einem Wert von über 4.0 bewertet wird (Tabelle 70). Einzig die Einschätzung bezüglich der Bedeutung der Anwendung von wissenschaftlichen Methoden liegt unter einem Mittelwert von 3.0 ($M = 2.7$). Am wichtigsten scheint die Kommunikationsfähigkeit zu sein ($M = 4.6$). Dies gilt nicht nur im Mittel über alle Absolventen, sondern auch für alle Berufsfelder gleichermaßen. An zweiter Stelle folgt die Planungs- und Organisationsfähigkeit ($M = 4.5$). Betrachtet man die Relevanz einzelner Kompetenzen differenziert nach Berufsfeldern (Sport an Schulen, außerschulischer Sport, außerhalb des Sports), so zeigen sich folgende Unterschiede: Zunächst werden die Kompetenzen Kommunikationsfähigkeit, kritisches Denken, Teamfähigkeit und Planungs- und Organisationsfähigkeit über alle Berufsfelder hinweg als relevant erachtet. Erwartungsgemäß haben methodische/didaktische Kompetenzen, sportspezifisches Fachwissen und sportpraktisches Können im Bereich Schule eine deutlich höhere Ausprägung, wohingegen fachübergreifendes Denken eher unterdurchschnittliche Relevanz aufweist. Umgekehrt spielen in Berufsfeldern außerhalb des Sports methodische/didaktische Kompetenzen, sportspezifisches Fachwissen und sportpraktisches Können eine deutlich geringere Rolle. Im Vergleich mit den beiden anderen Berufsfeldern, zeigen sich für Sport an Schulen höhere Werte in den Bereichen Konfliktmanagement und Führungskompetenz, wobei die Unterschiede weniger ausgeprägt sind. Auf der anderen Seite sind fachübergreifendes Denken und die Anwendung wissenschaftlicher Methoden für Tätigkeiten an Schulen weniger relevant ($M = 3.5$ und 2.3). Die Kompetenzen Teamfähigkeit ($M = 4.2$) und die Verwendung von wissenschaftlichen Methoden ($M = 3.1$) wurden für Tätigkeitsbereiche außerhalb des Sports am bedeutsamsten eingeschätzt.

Tabelle 70: Relevanz spezifischer Kompetenzen im Rahmen beruflicher Anforderungen, differenziert nach Berufsfeldern (nur 2000er und 2010er Kohorten; Skala: 1 = überhaupt nicht bis 5 = in sehr hohem Maße)

		Sport an Schulen	Außer- schul- ischer Sport	Außer- halb Sport	Gesamt	F-Statistik
Kritisches Denken/ Beurteilungsvermögen	M	4.21	4.42	4.24	4.33	$F(2, 628) = 1.87$; $p = 0.15$
	SD	0.79	0.78	1.03	0.84	
	n	324	187	120	631	
Kommunikationsfähigkeit	M	4.70	4.61	4.48	4.61	$F(2, 628) = 7.85$; $p < 0.0005$; $\eta^2 = 0.02$
	SD	0.53	0.67	0.87	0.66	
	n	324	187	120	631	
Teamfähigkeit	M	4.12	4.04	4.24	4.17	$F(2, 628) = 1.37$; $p = 0.25$
	SD	0.85	0.88	0.90	0.87	
	n	324	187	120	631	
Konfliktfähigkeit	M	4.32	3.71	3.91	4.05	$F(2, 628) = 34.86$; $p < 0.0005$; $\eta^2 = 0.10$
	SD	0.76	0.98	1.05	0.94	
	n	324	187	120	631	
Planungs- und Organisationsfähigkeit	M	4.60	4.45	4.44	4.53	$F(2, 628) = 4.51$; $p = 0.01$; $\eta^2 = 0.01$
	SD	0.64	0.79	0.98	0.77	
	n	324	187	120	631	
Führungsqualitäten	M	4.31	3.62	3.29	3.87	$F(2, 628) = 85.33$; $p < 0.0005$; $\eta^2 = 0.21$
	SD	0.81	1.14	1.23	1.13	
	n	324	187	120	631	
Fachübergreifendes Denken	M	3.57	4.08	3.94	3.74	$F(2, 628) = 15.97$; $p < 0.0005$; $\eta^2 = 0.05$
	SD	1.01	0.97	1.18	1.06	
	n	324	187	120	631	
Anwendung wissenschaftlicher Methoden	M	2.31	3.05	3.13	2.72	$F(2, 628) = 21.92$; $p < 0.0005$; $\eta^2 = 0.07$
	SD	1.09	1.43	1.53	1.33	
	n	324	187	120	631	
Methodische/didaktische Kompetenz	M	4.71	3.56	2.75	4.02	$F(2, 628) = 183.88$; $p < 0.0005$; $\eta^2 = 0.36$
	SD	0.59	1.29	1.40	1.29	
	n	324	187	120	631	
Sportspezifisches Fachwissen	M	4.21	3.93	1.87	3.72	$F(2, 628) = 250.29$; $p < 0.0005$; $\eta^2 = 0.44$
	SD	0.91	1.08	1.11	1.34	
	n	324	187	120	631	
Sportpraktisches Können	M	4.20	2.71	1.47	3.22	$F(2, 628) = 314.14$; $p < 0.0005$; $\eta^2 = 0.50$
	SD	0.89	1.41	0.96	1.53	
	n	324	187	120	631	

Für weiterführende Analysen wurde die Relevanz der Kompetenzen differenziert nach Arbeit gebenden Institutionen beleuchtet (Tabelle 71). Für folgende Kompetenzen zeigen sich inhaltlich bedeutsame Unterschiede ($\eta^2 \geq 0.2$): Methodisch/didaktische Kompetenzen (Schule: $M = 4.7$; Hochschule: $M = 3.8$; Sportverein/-verband: $M = 3.8$; Sportamt: $M = 3.5$; Einrichtungen im Gesundheitsbereich: $M = 3.9$), Führungsqualitäten (Schule: $M = 4.3$; Hochschule: $M = 3.1$; Sportvereine/-verbände: $M = 3.8$; Sportämter: $M = 3.0$; Einrichtungen im Gesundheitsbereich: $M = 3.2$) sowie sportpraktisches Können (Schule: $M = 4.2$; Hochschule: $M = 2.3$; Sportvereine/-verbände: $M = 2.9$; Sportämter: $M = 2.4$; Einrichtungen im Gesundheitsbereich: $M = 2.7$). Dies sind vor allem Kompetenzen, die für die Bewältigung von Aufgaben im Sport an Schulen von Bedeutung sind. Zur weiteren Plausibilisierung ist zu erwähnen, dass die Anwendung wissenschaftlicher Methoden besonders hohe Relevanz für Tätigkeiten an Hochschulen hat ($M = 4.2$).

Darüber hinaus wurde die Relevanz bestimmter Kompetenzen differenziert nach Funktionen, die im Rahmen der Berufstätigkeit ausgeführt werden, beleuchtet. Bezogen auf die Hauptfunktion Lehrtätigkeit praktisch und theoretisch ($n = 265$; 24.6%) wird die Wichtigkeit aller Kompetenzen (mit den Ausnahmen fachübergreifendes Denken und Anwendung wissenschaftlicher Methoden) als sehr hoch ($M > 4.0$) bewertet. Die Unterschiede zu Tätigkeiten ohne Lehrtätigkeit sind bis auf kritisches Denken, Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit und Planungs- und Organisationsfähigkeit signifikant; die sportbezogenen Kompetenzen (sportspezifisches Fachwissen, sportpraktisches Können), methodische/didaktische Kompetenz, Konfliktfähigkeit und Führungsqualitäten werden dabei signifikant höher bewertet, während kritisches Denken/Beurteilungsvermögen, fachübergreifendes Denken und Anwendung wissenschaftlicher Methoden jeweils tiefere Werte aufweisen. Liegt die Hauptfunktion der aktuellen Tätigkeit dagegen im organisatorischen und administrativen Bereich (mit/ohne Führungsverantwortung), so wird die Wichtigkeit sportbezogener wie auch methodisch-didaktischer Kompetenzen signifikant tiefer eingeschätzt. Umgekehrt sind die sportbezogenen Kompetenzen wie auch methodische/didaktische Kompetenz bei der Hauptfunktion Trainertätigkeit allesamt signifikant höher bewertet.

Tabelle 71: Relevanz spezifischer Kompetenzen im Rahmen beruflicher Anforderungen, differenziert nach Arbeit gebenden Institutionen (n > 20; Skala: 1 = überhaupt nicht bis 5 = in sehr hohem Maße)

		Schule	Hoch- schule	Verein/ Verband	Öffentl. Sport- ver- waltung	Gesund- heits- bereich	Gesamt	F-Statistik
Kritisches Denken/ Beurteilungsver- mögen	M	4.23	4.55	4.31	4.30	4.24	4.27	F(11, 509) = 1.79; p = 0.05; η^2 = 0.03
	SD	0.78	0.59	0.78	0.82	0.99	0.79	
	n	324	40	32	23	34	510	
Kommunikations- fähigkeit	M	4.69	4.28	4.67	4.52	4.74	4.65	F(11, 509) = 2.98; p = 0.001; η^2 = 0.06
	SD	0.53	0.84	0.54	0.66	0.62	0.59	
	n	324	40	32	23	64	510	
Teamfähigkeit	M	4.09	3.90	4.28	4.22	4.12	4.07	F(11, 509) = 1.32; p = 0.21;
	SD	0.85	0.84	0.63	0.90	0.95	0.86	
	n	324	40	32	23	34	510	
Konfliktfähigkeit	M	4.32	3.45	3.97	3.17	3.65	4.08	F(11, 509) = 9.22; p < 0.0005; η^2 = 0.17
	SD	0.76	0.85	0.86	0.98	1.20	0.91	
	n	324	40	32	23	34	510	
Planungs- und Organisations- fähigkeit	M	4.57	4.30	4.62	4.43	4.24	4.51	F(11, 509) = 2.73; p = 0.002; η^2 = 0.06
	SD	0.64	0.72	0.61	0.84	0.96	0.71	
	n	324	40	32	23	34	510	
Führungsqualitäten	M	4.33	3.10	3.75	2.96	3.15	3.80	F(11, 509) = 14.62; p < 0.0005; η^2 = 0.24
	SD	0.81	1.13	1.05	1.22	1.23	0.78	
	n	324	40	32	23	34	510	
Fachübergreifendes Denken	M	3.50	4.18	3.97	4.00	4.18	3.68	F(11, 509) = 4.58; p < 0.0005; η^2 = 0.09
	SD	1.01	0.87	0.82	0.79	1.03	1.02	
	n	324	40	32	23	34	510	
Anwendung wissenschaftlicher Methoden	M	2.31	4.18	2.41	2.74	3.24	2.54	F(11, 509) = 10.99; p < 0.0005; η^2 = 0.20
	SD	1.09	1.22	1.04	1.21	1.28	1.26	
	n	324	40	32	23	34	510	
Methodische/ didaktische Kompetenz	M	4.67	3.75	3.75	3.52	3.85	4.24	F(11, 509) = 31.72; p < 0.0005; η^2 = 0.41
	SD	0.80	1.17	1.33	1.12	1.15	1.36	
	n	324	40	32	23	34	510	
Sportspezifisches Fachwissen	M	4.18	4.05	4.06	3.87	3.82	4.08	F(11, 509) = 2.29; p = 0.01; η^2 = 0.05
	SD	0.91	1.23	0.98	0.92	0.99	0.98	
	n	324	40	32	23	34	510	
Sportpraktisches Können	M	4.15	2.32	2.94	2.43	2.71	3.61	F(11, 509) = 25.13; p < 0.0005; η^2 = 0.36
	SD	0.89	1.38	1.48	1.41	1.06	1.32	
	n	324	40	32	23	34	510	

12.3 Kompetenzerwerb im Rahmen der sportwissenschaftlichen Ausbildung

Im Folgenden ist die Vermittlung bestimmter Kompetenzen im Rahmen der sportwissenschaftlichen Ausbildung genauer zu betrachten. Dabei wird nach der Art des Abschlusses unterschieden, da sich das Sportstudium im Laufe der letzten Jahre von einer reinen Turn- und Sportlehrerausbildung hin zu einem sportwissenschaftlichen Studium (Lizentiat, Bachelor, Master) gewandelt hat (Verwissenschaftlichung und Ausdifferenzierung der Studiengänge). Keine Unterschiede zeigen sich bezüglich der Kompetenz sportspezifisches Fachwissen (Tabelle 72). Der Umfang der im Sportstudium vermittelten Inhalte scheint hier gleich (hoch) geblieben zu sein. Die Ergebnisse zeigen aber auch, dass in den neuen Ausbildungsprogrammen folgende Kompetenzen offenbar eher stärker vermittelt werden: kritisches Denken/Beurteilung, fachübergreifendes Denken und die Anwendung wissenschaftlicher Methoden. Hierin spiegelt sich die stärkere Akademisierung des sportwissenschaftlichen Studiums wider. Für alle anderen Kompetenzen gilt, dass diese in heutigen Studiengängen eher weniger vermittelt werden. Für methodische/didaktische Kompetenz, sportpraktisches Können, Kommunikationsfähigkeit und Konfliktfähigkeit könnte ein Grund darin liegen, dass im heutigen sportwissenschaftlichen Studium in einem kleineren Umfang sportpraktische Fächer unterrichtet werden und die sportdidaktische Ausbildung an Pädagogische Hochschulen delegiert wurde.

Tabelle 72: Erwerb von Kompetenzen im Sportstudium, differenziert nach Abschlussart (nur 2000er und 2010er Kohorten; Skala: 1 = überhaupt nicht bis 5 = in sehr hohem Maße)

		Diplom Turn- & Sportlehrer	Lizentiat/ Bachelor, Master	Gesamt	t Statistik
Kritisches Denken/ Beurteilungsvermögen	M	3.2	3.5	3.4	$t(529.21) = -3.47$; $p = 0.001$; $d = 0.30$
	SD	0.96	1.06	1.04	
	n	240	465	705	
Kommunikationsfähigkeit	M	3.2	2.9	3.0	$t(703) = 3.72$; $p < 0.0005$; $d = 0.28$
	SD	1.04	1.08	1.08	
	n	240	465	705	
Teamfähigkeit	M	3.7	3.4	3.5	$t(529.20) = 3.25$; $p = 0.001$; $d = 0.29$
	SD	.99	1.09	1.07	
	n	241	463	704	
Konfliktfähigkeit	M	2.8	2.3	2.5	$t(701) = 5.21$; $p < 0.0005$; $d = 0.51$
	SD	0.98	0.99	1.00	
	n	239	464	703	
Planungs- und Organisationsfähigkeit	M	3.3	3.2	3.2	$t(704) = 1.00$; $p = 0.31$; $d = 0.09$
	SD	1.04	1.14	1.11	
	n	241	465	706	
Führungsqualitäten	M	3.1	2.4	2.6	$t(702) = 8.44$; $p < 0.0005$; $d = 0.67$
	SD	1.05	1.03	1.09	
	n	240	464	704	
Fachübergreifendes Denken	M	3.0	3.5	3.4	$t(700) = -5.95$; $p < 0.0005$; $d = 0.46$
	SD	1.13	1.03	1.09	
	n	241	461	702	
Anwendung wissenschaftlicher Methoden	M	3.3	3.9	3.7	$t(696) = -7.18$; $p < 0.0005$; $d = 0.59$
	SD	0.97	1.06	1.07	
	n	237	461	698	
Methodische/didaktische Kompetenz	M	3.9	3.2	3.5	$t(572.18) = 8.94$; $p < 0.0005$; $d = 0.67$
	SD	0.94	1.13	1.12	
	n	241	466	707	
Sportspezifisches Fachwissen	M	4.4	4.2	4.3	$t(699) = 2.58$; $p = 0.01$; $d = 0.24$
	SD	0.79	0.89	0.86	
	n	237	464	701	
Sportpraktisches Können	M	4.4	3.9	4.1	$t(617.74) = 7.13$; $p < 0.0005$; $d = 0.51$
	SD	0.82	1.12	1.06	
	n	238	462	700	

12.4 Zur Passung der im Studium erworbenen Kompetenzen und den aktuellen Arbeitsanforderungen

Für die Analyse der Passung wurde zunächst das Abstandsmaß zwischen den im Studium vermittelten Kompetenzen einerseits und den aktuellen Arbeitsanforderungen andererseits intra-individuell berechnet und kategorisiert (z.B. Schaeper & Briedis, 2004). Werden Kompetenzen im Studium eher zu stark (wenig) vermittelt, das heißt der Vermittlungsumfang der Kompetenz ist größer (kleiner) als deren Relevanz im beruflichen Alltag, so wird im Folgenden von Überschüssen (Defiziten) gesprochen. Große Überschüsse bzw. Defizite liegen dann vor, wenn die Werte der Abweichungen zwischen Erwerb und Wichtigkeit einer Kompetenz größer gleich zwei Skaleneinheiten beträgt, während bei einer Abweichung von einer Skaleneinheit von geringen Überschüssen/Defiziten gesprochen wird. Liegen keine Abweichungen vor, wird der Begriff der Äquivalenz verwendet. Auf dieser Grundlage lassen sich prozentuale Verteilungen, differenziert nach Berufsfeldern und Qualifikationsangemessenheit der Beschäftigung berechnen.

Zunächst zeigen die Ergebnisse Unterschiede zwischen den drei Berufsfeldern in Bezug auf die Kompetenzen Anwendung von wissenschaftlichen Methoden, methodische/didaktische Kompetenzen, sportspezifisches Fachwissen und sportpraktische Fähigkeiten (vgl. Tabelle 73). Das heißt, für diese Kompetenzen sind die Einschätzungen hinsichtlich Defizite und Überschüsse unterschiedlich über die verschiedenen Berufsfelder verteilt. Weiterhin wird deutlich, dass die Kompetenzen Kommunikationsfähigkeit, Konfliktmanagement, Führungskompetenz, Planungs- und Organisationsfähigkeit sowie fachübergreifendes Denken über alle Berufsfelder hinweg tendenziell eher defizitär sind. Absolventen, die in der Schule tätig sind, beurteilen die Passung hinsichtlich der Kompetenzen sportspezifisches Fachwissen (48.5%) und sportpraktische Fähigkeiten (42.5%) als äquivalent. Hingegen zeigt sich ein Überschuss in Bezug auf die wissenschaftliche Methodenkompetenz, da diese als nicht besonders relevant für den Tätigkeitsbereich Schulsport erachtet wird. Dabei scheint vor allem die stärkere Fokussierung auf die Vermittlung wissenschaftlicher Methoden innerhalb der Bachelor- und Masterstudiengänge als Folge einer stärkeren akademischen Ausrichtung in den Curricula diesen Überschuss zu verursachen. Hingegen führen geringere Anteile an sportpraktischen und methodisch-didaktischen Ausbildungsinhalten in den stärker wissenschaftlich ausgerichteten Studiengängen offensichtlich zu einem erhöhten Defizitempfinden auf Seiten der Sportlehrpersonen. Absolventen, die als Sportlehrpersonen an Schulen arbeiten, verspüren somit deutlich höhere Defizite sowohl in Bezug auf allgemeine Kompetenzen wie Führungskompetenz und Konfliktmanagement als auch fachspezifische Kompetenzen wie methodisch-didaktische Fähigkeiten, obwohl diese als essentiell für die Berufsfähigkeit angesehen werden, um tätigkeitsbezogene Aufgaben und Herausforderungen erfolgreich bewältigen zu

können. Für Absolventen in sportbezogenen Berufsfeldern außerhalb der Schule besteht am häufigsten Äquivalenz für die Kompetenzbereiche kritisches Denken/Beurteilungsvermögen (32.6%), sportspezifisches Fachwissen (35.6%) und fachübergreifendes Denken (39.1%). Absolventen, die in Sportberufen außerhalb der Schule arbeiten, empfinden die Anwendung von wissenschaftlichen Methoden sowie methodisch-didaktische Kompetenzen zu umfassend durch die neuen Ausbildungsprogramme vermittelt. Wissenschaftliche Methodenkompetenz scheint auch in sportbezogenen Berufsfeldern außerhalb der Schule nicht besonders wichtig zu sein, und mehr als 60% der Absolventen nehmen diesbezüglich einen Überschuss während ihrer Ausbildung wahr. Darüber hinaus zeigen die Ergebnisse, dass Absolventen, die außerhalb des Sports tätig sind, vor allem größere Überschüsse in Bezug auf methodisch-didaktische Kompetenzen, sportspezifisches Fachwissen und sportpraktische Fähigkeiten artikulieren, da diese für die berufliche Tätigkeit erwartungsgemäß als irrelevant erachtet werden. Hingegen wird deutlich, dass für die Kompetenzen fachübergreifendes Denken und die Anwendung wissenschaftlicher Methoden eher ein Defizitempfinden im Vergleich zu den sportbezogenen Berufsfeldern vorliegt.

Um die Frage der Über- bzw. Unterqualifizierung noch genauer analysieren zu können, scheint eine Differenzierung der Absolventen in außerschulische Beschäftigungsbereichen in zwei Gruppen sinnvoll: eine Absolventengruppe mit adäquaten Stellen in Bezug auf das akademische Ausbildungsniveau und eine Absolventengruppe mit inadäquaten Stellen in Bezug auf das akademische Ausbildungsniveau. Etwa 35% der Befragten aus den beiden jüngsten Kohorten sind in einem Bereich tätig, indem ihrer Ansicht nach kein universitärer Abschluss erforderlich ist.³⁴ Zunächst zeigen die Ergebnisse keine relevanten Unterschiede in Bezug auf Teamfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, methodisch-didaktischen Kompetenzen, sportspezifisches Fachwissen und sportpraktische Fähigkeiten (Tabelle 74). Für beide Untergruppen sind Defizite (in Bezug auf Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit) sowie Überschüsse (in Bezug auf sportspezifisches Fachwissen, sportpraktische Fähigkeiten) nahezu ausgeglichen. Die Ergebnisse zeigen weiter, dass sich Absolventen in ausbildungsniveauadäquaten Jobs in Bezug auf kritisches Denken/Beurteilungsvermögen, fachübergreifendes Denken und die Anwendung von wissenschaftlichen Methoden tendenziell eher als unterqualifiziert empfinden, obwohl diese Kompetenzen hinsichtlich einer Beschäftigungsfähigkeit in Jobs auf akademischem Niveau als wesentlich angesehen werden. Absolventen in niveauinadäquaten Anstellungsverhältnissen fühlen sich in Bezug auf Konfliktmanagement eher unterqualifiziert, während sie sich in Bezug auf fachübergreifendes Denken und wissenschaftliche Methodenkompetenz vor dem Hintergrund der beruflichen Anforderungen als überqualifiziert einschätzen. Es wird insgesamt deutlich, dass unter der Bedingung unterqualifizierter Berufstätigkeit

34 Da das Berufsfeld Schule in der Regel einen Hochschulabschluss als formale Zugangsbedingung voraussetzt, wurden diese Fälle aus der Analyse ausgeklammert.

in geringerem Umfang Defizite im Bereich der Fachkompetenzen auftreten, was jedoch umgekehrt als Überqualifikation gedeutet werden kann.

Tabelle 73: Passung zwischen Erwerb und Relevanz von Kompetenzen für die aktuelle berufliche Tätigkeit, differenziert nach Berufsfeldern

	Berufsfeld		Großer Über- schuss	Geringer Über- schuss	Äqui- valent	Geringes Defizit	Großes Defizit	Statistik
Kritisches Denken/ Beurteilungsver- mögen	Sport an Schulen	n	8	23	88	101	110	$\chi^2 (8, 644) = 6.77$; p = 0.56
		%	2.4	7.0	26.7	30.6	33.3	
	Außerschulischer Sport	n	5	20	63	54	51	
		%	2.6	10.4	32.6	28.0	26.4	
	Außerhalb Sport	n	3	9	31	42	36	
		%	2.5	7.4	25.6	34.7	29.8	
Kommunikations- fähigkeit	Sport an Schulen	n	3	4	49	79	195	$\chi^2 (8, 647) = 9.76$; p = 0.28
		%	.9	1.2	14.8	23.9	59.1	
	Außerschulischer Sport	n	3	5	26	65	96	
		%	1.5	2.6	13.3	33.3	49.2	
	Außerhalb Sport	n	2	3	18	39	60	
		%	1.6	2.5	14.8	32.0	49.2	
Teamfähigkeit	Sport an Schulen	n	7	42	108	95	77	$\chi^2 (8, 645) = 9.64$; p = 0.29
		%	2.1	12.8	32.8	28.9	23.4	
	Außerschulischer Sport	n	6	34	55	56	43	
		%	3.1	17.5	28.4	28.9	22.2	
	Außerhalb Sport	n	7	11	35	40	29	
		%	5.7	9.0	28.7	32.8	23.8	
Konfliktfähigkeit	Sport an Schulen	n	4	4	32	79	210	$\chi^2 (8, 644) = 46.66$; p < 0.0005; V = 0.19
		%	1.2	1.2	9.7	24.0	63.8	
	Außerschulischer Sport	n	3	11	43	63	74	
		%	1.5	5.7	22.2	32.5	38.1	
	Außerhalb Sport	n	2	5	19	45	50	
		%	1.7	4.1	15.7	37.2	41.3	
Planungs- und Organisations- fähigkeit	Sport an Schulen	n	4	9	68	101	149	$\chi^2 (8, 648) = 9.28$; p = 0.32
		%	1.2	2.7	20.5	30.5	45.0	
	Außerschulischer Sport	n	5	10	51	52	77	
		%	2.6	5.1	26.2	26.7	39.5	
	Außerhalb Sport	n	3	5	35	29	50	
		%	2.5	4.1	28.7	23.8	41.0	

	Berufsfeld		Großer Über- schuss	Geringer Über- schuss	Äqui- valent	Geringes Defizit	Großes Defizit	Statistik
Führungsqualitäten	Sport an Schulen	n	3	5	47	101	172	$\chi^2 (8, 645) = 69.33$; $p < 0.0005$; $V = 0.23$
		%	.9	1.5	14.3	30.8	52.4	
	Außerschulischer Sport	n	9	24	48	47	67	
		%	4.6	12.3	24.6	24.1	34.4	
	Außerhalb Sport	n	9	14	35	23	41	
		%	7.4	11.5	28.7	18.9	33.6	
Fachübergreifendes Denken	Sport an Schulen	n	24	45	119	89	50	$\chi^2 (8, 643) = 11.52$; $p = 0.17$
		%	7.3	13.8	36.4	27.2	15.3	
	Außerschulischer Sport	n	13	29	77	41	35	
		%	6.7	14.9	39.5	21.0	17.9	
	Außerhalb Sport	n	9	12	40	27	33	
		%	7.4	9.9	33.1	22.3	27.3	
Anwendung wissenschaftlicher Methoden	Sport an Schulen	n	160	75	58	23	12	$\chi^2 (8, 642) = 36.26$; $p < 0.0005$; $V = 0.17$
		%	48.8	22.9	17.7	7.0	3.7	
	Außerschulischer Sport	n	79	37	40	22	15	
		%	40.9	19.2	20.7	11.4	7.8	
	Außerhalb Sport	n	34	22	26	26	13	
		%	28.1	18.2	21.5	21.5	10.7	
Methodische/ didaktische Kompetenz	Sport an Schulen	n	4	16	101	83	128	$\chi^2 (8, 648) = 143.09$; $p < 0.0005$; $V = .33$
		%	1.2	4.8	30.4	25.0	38.6	
	Außerschulischer Sport	n	35	44	49	30	36	
		%	18.0	22.7	25.3	15.5	18.6	
	Außerhalb Sport	n	34	26	28	17	17	
		%	27.9	21.3	23.0	13.9	13.9	
Sportspezifisches Fachwissen	Sport an Schulen	n	46	62	160	48	15	$\chi^2 (8, 642) = 187.93$; $p < 0.0005$; $V = 0.38$
		%	13.9	18.7	48.3	14.5	4.5	
	Außerschulischer Sport	n	32	40	69	34	19	
		%	16.5	20.6	35.6	17.5	9.8	
	Außerhalb Sport	n	85	17	9	3	3	
		%	72.6	14.5	7.7	2.6	2.6	
Sportpraktisches Können	Sport an Schulen	n	43	72	141	56	20	$\chi^2 (8, 642) = 156.78$; $p < 0.0005$; $V = 0.35$
		%	13.0	21.7	42.5	16.9	6.0	
	Außerschulischer Sport	n	87	30	48	17	10	
		%	45.3	15.6	25.0	8.9	5.2	
	Außerhalb Sport	n	85	10	19	3	1	
		%	72.0	8.5%	16.1	2.5	.8	

Tabelle 74: Passung zwischen Erwerb und Relevanz von Kompetenzen für die berufliche Tätigkeit, differenziert nach Qualifikationsangemessenheit der Beschäftigung (universitärer Abschluss erforderlich?)

	Universitärer Abschluss erforderlich?		Großer Über- schuss	Geringer Über- schuss	Äqui- valent	Geringes Defizit	Großes Defizit	Statistik
Kritisches Denken/ Beurteilungsver- mögen	Ja	n	2	11	51	63	54	$\chi^2(4, 283) = 12.47$; p = 0.01; V = 0.21
		%	1.1	6.1	28.2	34.8	29.8	
	Nein	n	4	16	32	23	27	
		%	3.9	15.7	31.4	22.5	26.5	
Kommunikations- fähigkeit	Ja	n	2	3	31	58	89	$\chi^2(4, 286) = 5.97$; p = 0.20
		%	1.1	1.6	16.9	31.7	48.6	
	Nein	n	3	4	9	33	54	
		%	2.9	3.9	8.7	32.0	52.4	
Teamfähigkeit	Ja	n	5	26	54	57	41	$\chi^2(4, 285) = 4.65$; p = 0.33
		%	2.7	14.2	29.5	31.1	22.4	
	Nein	n	8	14	24	32	24	
		%	7.8	13.7	23.5	31.4	23.5	
Konfliktfähigkeit	Ja	n	1	12	42	61	66	$\chi^2(4, 284) = 10.11$; p = 0.04; V = 0.19
		%	.5	6.6	23.1	33.5	36.3	
	Nein	n	3	3	12	41	43	
		%	2.9	2.9	11.8	40.2	42.2	
Planungs- und Organisations- fähigkeit	Ja	n	1	8	51	47	76	$\chi^2(4, 286) = 7.82$; p = 0.098
		%	.5	4.4	27.9	25.7	41.5	
	Nein	n	6	5	28	25	39	
		%	5.8	4.9	27.2	24.3	37.9	
Führungsqualität	Ja	n	13	18	48	45	59	$\chi^2(4, 286) = 8.90$; p = 0.06
		%	7.1	9.8	26.2	24.6	32.2	
	Nein	n	2	17	30	16	38	
		%	1.9	16.5	29.1	15.5	36.9	
Fachübergreifendes Denken	Ja	n	8	14	73	40	47	$\chi^2(4, 285) = 20.60$; p < 0.0005; V = .27
		%	4.4	7.7	40.1	22.0	25.8	
	Nein	n	12	23	32	20	16	
		%	11.7	22.3	31.1	19.4	15.5	
Anwendung wissenschaftlicher Methoden	Ja	n	52	28	44	36	22	$\chi^2(4, 284) = 21.02$; p < 0.0005; V = .27
		%	28.6	15.4	24.2	19.8	12.1	
	Nein	n	51	22	15	9	5	
		%	50.0	21.6	14.7	8.8	4.9	

		Universitärer Abschluss erforderlich?	Großer Über- schuss	Geringer Über- schuss	Äqui- valent	Geringes Defizit	Großes Defizit	Statistik
Methodische/ didaktische Kompetenz	Ja	n	31	47	50	27	27	$\chi^2 (4, 285) = 8.48;$ $p = 0.08$
		%	17.0	25.8	27.5	14.8	14.8	
	Nein	n	29	18	21	14	21	
		%	28.2	17.5	20.4	13.6	20.4	
Sportspezifisches Fachwissen	Ja	n	71	29	46	24	10	$\chi^2 (4, 280) = 4.75;$ $p = 0.31$
		%	39.4	16.1	25.6	13.3	5.6	
	Nein	n	33	22	26	9	10	
		%	33.0	22.0	26.0	9.0	10.0	
Sportpraktisches Können	Ja	n	106	22	38	8	4	$\chi^2 (4, 280) = 3.89;$ $p = 0.42$
		%	59.6	12.4	21.3	4.5	2.2	
	Nein	n	53	12	24	7	6	
		%	52.0	11.8	23.5	6.9	5.9	

Aggregiert man die Einzelwerte für verschiedene Kompetenzausprägungen und differenziert diese nach den Berufsfeldern, so wird deutlich, dass Defizite in der Passung insbesondere im Bereich Sport an Schulen auffallend sind (Abbildung 39). Ca. 35% der an Schulen beschäftigten Absolventen weisen im Aggregat große bis sehr große Defizite hinsichtlich der im Sportstudium erworbenen Kompetenzen und den beruflichen Anforderungen auf. Differenziert nach Studiengängen bestehen hierbei Unterschiede dahingehend, dass die traditionelle Turn- und Sportlehrausbildung mit ihren höheren methodisch-didaktischen und sportpraktischen Inhalten erwartungsgemäß geringere Defizite in der Passung aufweist als die Lizentiats-/Masterausbildung (Abbildung 40). Allerdings ist in diesem Zusammenhang wiederum zu beachten, dass der Erwerb von fachdidaktischem Wissen in die sich einem fachwissenschaftlichen Studium anschließende Ausbildung an der PH verlagert wurde. Im außerschulischen Sport fallen die Passungsdefizite im Aggregat, insbesondere für die Lizentiats-/Masterabschlüsse, etwas geringer aus. Dies deutet darauf hin, dass die in den neuen Studiengängen vermittelten Kompetenzen an die Erfordernisse in Berufsfeldern außerhalb der Schule tendenziell besser anschlussfähig sind. Für Tätigkeiten außerhalb des Sports zeigen sich im Aggregat die geringsten Passungsdefizite.

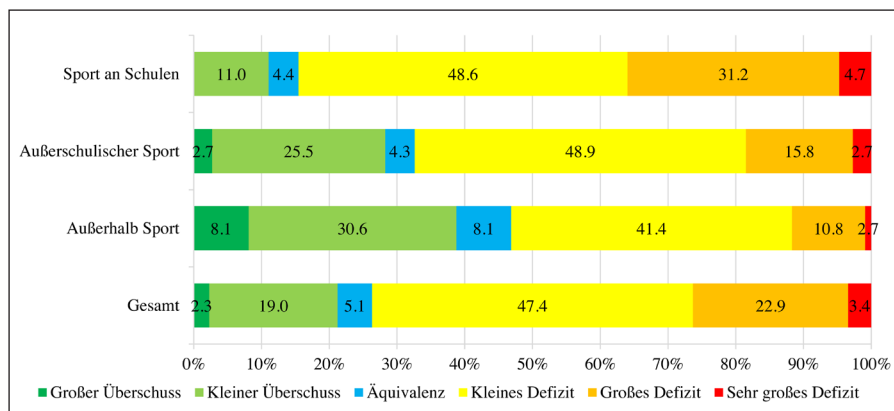


Abbildung 39: Aggregierte Passungswerte über alle Kompetenzen, differenziert nach Berufsfeld; $\chi^2 (10, 612) = 74.72$; $p < 0.0005$; $V = 0.25$

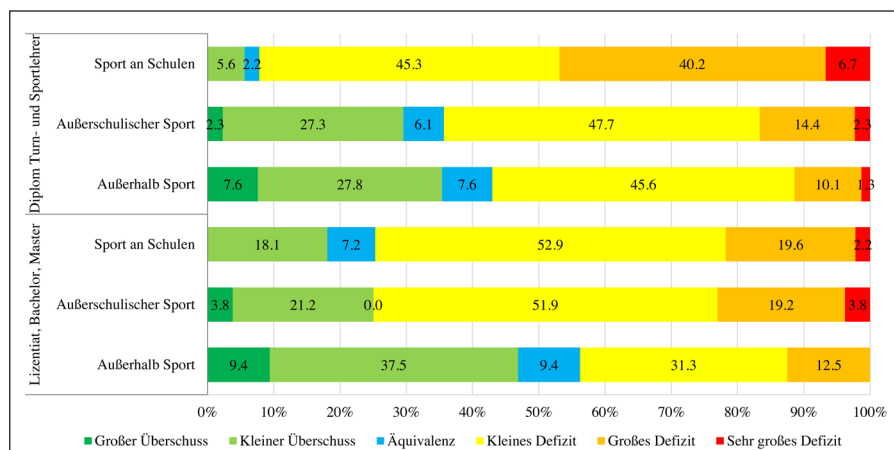


Abbildung 40: Aggregierte Passungswerte über alle Kompetenzen, differenziert nach Berufsfeld und nach Art des Abschlusses; Diplom Turn- und Sportlehrer: $\chi^2 (10, 222) = 24.17$; $p = 0.007$; $V = 0.23$; Lizentiat, Bachelor, Master: $\chi^2 (10, 390) = 79.41$; $p < 0.0005$; $V = 0.32$

12.5 Fazit

In diesem Kapitel wurde untersucht, inwieweit die Absolventen durch ihr Sportstudium auf die gestellten beruflichen Anforderungen hinreichend vorbereitet werden, um so Berufsfähigkeit zu gewährleisten. Aus Sicht der Absolventen bildet das sportwissenschaftliche Studium insgesamt eine gute Basis für die Bewältigung der gegenwärtigen Arbeitsaufgaben. Die vorliegenden Befunde machen aufgrund bestehender Abweichungen aber auch deutlich, dass das sportwissenschaftliche Studium an Schweizer Ausbildungsinstituten bislang nur teilweise passend für Tätigkeiten, vor allem in außerschulischen Bereichen des Sports, vorbereitet. So zeigen die Ergebnisse, dass im sportwissenschaftlichen Studium vor allem sportspezifisches Fachwissen und sportpraktisches Können vermittelt werden. Hingegen ist die Mehrzahl der Absolventen der Auffassung, dass die Aneignung von überfachlichen Kompetenzen wie Kommunikationsfähigkeit, Planungs- und Organisationsfähigkeit in der sportwissenschaftlichen Ausbildung eine untergeordnete Rolle gespielt hat. Gleichwohl zeigt sich, dass diese Kompetenzen wichtige Fähigkeiten darstellen, die als besondere Anforderung im Berufsleben bewertet werden. Dieses Defizitempfinden der Absolventen bezieht sich somit auf für ihr Berufsleben zentrale Bereiche. In diesem Zusammenhang zeigen sich je nach Tätigkeitsfeld und Studienabschluss allerdings durchaus Unterschiede in der Beurteilung. Gleichzeitig wird deutlich, dass die gestiegene Vielfalt an Ausbildungsangeboten und die damit verknüpfte Inflation sportwissenschaftlicher Abschlüsse, nicht zwingend mit einer hinreichenden funktionalen Spezialisierung einhergeht. Entsprechend verlieren formale Zugangsstrukturen zu sportbezogenen Tätigkeitsfeldern (z.B. sportwissenschaftliche Ausbildungszertifikate) zunehmend an Bedeutung, insbesondere in sportbezogenen Berufsfeldern außerhalb der Schule. Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge stehen offenbar vor einem Dilemma: Einerseits scheinen sie mit ihrem Hochschulabschluss für bestimmte Tätigkeitsbereiche außerhalb der Schule gemäß den vermittelten Kompetenzen (vor allem wissenschaftliche Methoden, sportpraktisches Können) überqualifiziert zu sein. Andererseits lassen sich aber, insbesondere in Tätigkeitsbereichen außerhalb der Schule, Defizite vor allem bei den überfachlichen Kompetenzen erkennen. Demnach werden andere Lernbereiche (zusätzliche Qualifikationen, praktische Erfahrungen) erforderlich, um entstandene Lücken zu schließen. Allerdings sind Überschüsse in den fachspezifischen Bereichen und Defizite bezüglich bestimmter überfachlicher Kompetenzen durchaus die Regel und vermutlich auch nicht zu vermeiden. Solche Differenzen zwischen im Studium erworbenen Kompetenzen und deren Relevanz im Beruf werden auch in anderen Absolventenstudien deutlich, die für verschiedene Studienfächer Defizite in der Vermittlung von überfachlichen Kompetenzen an den Hochschulen feststellen (z.B. BFS, 2008b; Schaeper & Briedis, 2004). Darüber hinaus sollte nicht außer Acht gelassen werden, dass Arbeitgeber selbst mitunter kaum in der Lage sind, exakte Angaben bezüglich der relevanten Anforderungsprofile

in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern zu machen, die über einen längeren Zeitraum Gültigkeit besitzen.³⁵ Dies hätte zur Folge, dass bestimmte fachliche Fähigkeiten (hard skills), die eine Person mitbringen muss, von Seiten der Arbeitgeber gar nicht nachgefragt werden.³⁶ Entsprechend ist es gut vorstellbar, dass zumindest ein Teil der potenziellen Arbeitgeber eher wenig spezialisierte, aber methodisch intensive Bildungsqualifikationen mit hoher Selbstkompetenz eines Absolventen sowie auf Flexibilität ausgerichtete Qualifikationsprofile (Lernfähigkeit, Lernbereitschaft) wichtiger erachten als jeweils auf aktuelle Trends abstellende Spezialqualifikationen. Faktisch würde dies bedeuten, dass Arbeit gebende Organisationen sich ihre Mitarbeitenden selbst heranbilden (Emrich et al., 2013). Deshalb dürften *training on the job*, spezialisierende interne und externe Weiterbildungen, aber auch das schlichte Ausprobieren gegenwärtig die Hauptformen der Anpassung an dynamische Veränderungen in den Anforderungen und bestehenden Kompetenzdefiziten sein, denen sich Arbeitnehmer vor allem in sportbezogenen Berufsfeldern außerhalb der Schule gegenübersehen. Dem Konzept der Weiterbildung steht allerdings die empirische Tatsache gegenüber, dass Unternehmen verstärkt dazu tendieren, den Veränderungen wie dem technologischen Wandel mit jeweils neu auf den Arbeitsmarkt eintretenden und auf dem neuesten Stand ausgebildeten Absolventen zu begegnen, je schneller berufliches Wissen veraltet (Becker & Hecken, 2009). Hinzu kommt außerdem, dass die Absolventen während des Studiums häufig noch keine genaueren Vorstellungen darüber haben, in welchen Bereichen des Sports sie später beruflich tätig sein wollen. Vor diesem Hintergrund wird es für die Ausbildungsinstitute immer schwieriger Profile zu entwickeln, um Sportwissenschaftler für bestimmte Sektoren des Arbeitsmarkts Sport zielgenau auszubilden.

Was lässt sich nun für die Ausbildungspolitik der sportwissenschaftlichen Institutionen bezüglich der künftigen Ausgestaltung und Anpassung von Studieninhalten sagen? Sportwissenschaftliche Institute sind heutzutage mehr denn je gefordert, sich nicht nur Gedanken über Ausbildungskonzeptionen zu machen, sondern gleichzeitig alte und neue Berufsfelder zu beobachten und bezüglich den vorherrschenden Anforderungen zu reflektieren. Die Etablierung neuer Studiengänge mit Bezügen zu neuen Berufsfeldern sollte deshalb nicht ohne detaillierte Recherche der Arbeitsmarktbedingungen erfolgen, um Rückschlüsse auf den Stellenbedarf in den Organisationen, auf erwartete Kompetenzen sowie Bedingungen berufsfeld-

35 Denn unter den hohen Ansprüchen einer (beginnenden) Fokussierung auf Wissen als kritische und zunehmend erfolgsrelevante Ressource von Unternehmen (Wertschöpfung durch Einbau von Intelligenz) geht es im Kern nicht mehr darum, über standardisierte Kompetenzen und Qualifikationen zu verfügen, sondern vielmehr darum, etwas anderes zu wissen und zu können, also um verteilte Kompetenz von Mitarbeitern (Willke, 2011). Diese gilt es im Rahmen von Steuerungsprozessen zu moderieren, koordinieren und zu integrieren, um daraus etwas Neues zu schaffen.

36 Dies ist beispielsweise gut an den Rekrutierungspraktiken im organisierten Sport zu beobachten, wonach Fachkompetenz vielfach nur eine nachgeordnete Rolle spielt, hingegen sind Personenvertrauen oder Kenntnisse über die Funktionsweise der Organisation weitaus bedeutsamer.

orientierter Lehrinhalte zu ziehen. Dieses Wissen gilt es in die Studiengestaltung und Profilbildung zu integrieren, um entsprechende kompetenzbezogene Alleinstellungsmerkmale zu entwickeln. Erfolgt dies nicht, dann ist die sportwissenschaftliche Ausbildung dem Risiko von Fehlentwicklungen (Ausbildung am Arbeitsmarkt vorbei) ausgesetzt und der Weg der Studierenden vom Studium in den Beruf führt womöglich zu weiteren Verschärfungen der Konkurrenzsituation. Allerdings macht es auch nur wenig Sinn, aus der Befundlage voreilig Defizite in der sportwissenschaftlichen Ausbildung abzuleiten und aktionistisch Revisionen von Ausbildungsprogrammen zu starten, nicht zuletzt vor dem Hintergrund sich dynamisch verändernder Berufsfelder und Anforderungsprofile. So ist generell danach zu fragen in welchem Ausmaß die Hochschulbildung überhaupt überfachliche Kompetenzen vermitteln kann oder ob es sich hierbei vielmehr um ein generelles Theorie-Praxis-Dilemma handelt. Denn es sollte nicht unberücksichtigt bleiben, dass akademische Bildungsprozesse nicht gänzlich mit beruflichen Ausbildungsprozessen gleichzusetzen sind (siehe dazu bereits grundlegend: Schelsky, 1957). Zugleich lauert hier die Gefahr, dass seitens des Arbeitsmarkts Sports unreflektiert Erfordernisse auf das wissenschaftliche Ausbildungssystem in Form von Lehrinhalten übertragen werden. Vor diesem Hintergrund ist genauso kritisch zu prüfen, inwiefern der Erwerb von Zusatzlizenzen in das Sportstudium integriert werden kann, um so Studium an die Berufspraxis anschlussfähiger zu machen. Mit einer solchen Strategie läuft man womöglich Gefahr, die akademische Ausbildung weiter zu entwerten, da sich Unterschiede mit anderen Ausbildungen weiter nivellieren. Die scheinbare Differenz zwischen der Hochschulbildung und den Kompetenzanforderungen des Arbeitsmarkts Sport ist demnach eine Frage, die im Rahmen weiterer Analysen sowie im Rahmen der curricularen Entwicklung von Studiengängen zu diskutieren ist.

An dieser Stelle ist auch auf Einschränkungen hinzuweisen, die es bei weiterführenden Interpretationen der Befunde zu berücksichtigen gilt: (1) Ein erster kritischer Einwand liegt in der adäquaten Erfassung von Kompetenzen. Unsere Analyse bezog sich auf einzelne ausgewählte fachspezifische und fachübergreifende Kompetenzen, die insgesamt aber zu hoch aggregiert sind, um ein differenziertes Bild bezüglich erworbener Kompetenzen und beruflicher Relevanz für jeweils spezifische Berufs- und Tätigkeitsbereiche zu liefern. Dies ist in erster Linie auf die Anlage der Studie zurückzuführen, die nicht die Validierung von kompetenzbezogenen Evaluationsinstrumenten für bestimmte Beschäftigungsfelder als vordergründige Zielstellung verfolgte. Die Ergebnisse sind somit als ein erster Schritt in Richtung einer kompetenzorientierten Evaluation von Studieninhalten im Zusammenhang mit den Erfordernissen am Arbeitsmarkt zu begreifen. Deshalb haben wir anhand der Befunde auch keine konkreten Empfehlungen für die inhaltliche Ausgestaltung von Studiengängen vorgeschlagen, sondern vielmehr generelle Entwicklungen diskutiert. (2) Des Weiteren ist zu berücksichtigen, inwieweit die Absolventen überhaupt

valide Selbsteinschätzungen und Reflexionen bezüglich eigener Fähigkeiten und Kompetenzerwerb im Zusammenhang mit ihrer Ausbildung liefern können (dazu z.B. Braun, Gussy, Leidner & Hannover, 2008; Greenwald & Gilmore, 1998). So ist z.B. anzunehmen, dass die Validität der Angaben dadurch beeinträchtigt sein könnte, dass Absolventen ihre Bewertungen von bestimmten Faktoren wie Benotung oder auch der aktuellen Arbeitszufriedenheit abhängig machen. Gleichzeitig stellt der Zeitpunkt ein Jahr nach Studienabschluss ein eher kritisches Zeitfenster dar, wo den Absolventen meist überhaupt erst bewusst wird, was an spezifischen Kompetenzen fehlt (Defizithese). Da standardisierte Verfahren zur Erfassung hochschulrelevanter Kompetenzen bisher nicht vorliegen, fehlen auch systematische Untersuchungen der Validität von Selbsteinschätzungen eigener Kompetenzen. Dennoch kann in Bezug auf Selbsteinschätzungen festgestellt werden: Obwohl sicherlich fehlerbehaftet, wird die Validität der Messungen oft nicht sonderlich beeinträchtigt (Lucas & Baird, 2006).

V Schlussbetrachtung

13 Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse

Ziel der beiden BASIS-Studien war die umfassende Analyse von Berufskarrieren der Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge in der Schweiz. In Anlehnung an die theoretisch-methodische Rahmenkonzeption der Lebensverlaufsforschung wurden Fragen auf verschiedenen Analyseebenen angegangen. Einerseits konnten Fragen zur lebenszeitlichen Perspektive von Berufskarrieren im Berufsfeld Sport bearbeitet werden. Andererseits wurde durch die Aggregation individueller Daten und entsprechender Kohortenvergleiche die differenzierte Untersuchung von Fragen zur zeithistorischen Entwicklung des Berufsfelds Sport wie auch von Berufseintrittsmustern ermöglicht. Im Rahmen der Untersuchung wurde via Online-Befragung ein Sample von 1'703 ehemaligen Studierenden des Fachs Sportwissenschaft aus allen beteiligten Einrichtungen der Netzwerkkonferenz „Sportstudien Schweiz“ generiert. Durch den zufriedenstellenden Rücklauf von ca. 50% konnte eine beachtliche Zahl aller Absolventen innerhalb der ausgewählten Absolventenkohorten in die Analyse einbezogen werden. Auf der Basis dieser weitgehend repräsentativen Datengrundlage lassen sich folgende zentralen Befunde zusammenfassend festhalten.

Aktuelle Berufssituation

Mehr als die Hälfte der untersuchten Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge sind gegenwärtig als Sportlehrkraft an Schulen tätig. Jeder Vierte arbeitet im außerschulischen Sport und etwa 15% in Bereichen ohne Sportbezug. Dabei sind insbesondere Absolventen der Lizentiats- sowie der Bachelor- und Masterstudiengänge in den vielfältigen außerschulischen Bereichen des Sports beschäftigt, wobei fünf Tätigkeitsfelder hervorzuheben sind: (1) Hochschulen (24%), (2) Sportvereine und -verbände (16%), (3) Einrichtungen des Gesundheitsbereichs (15%), (4) Sportämter (12%), (5) Selbstständigkeit im Dienstleistungssektor Sport (10%). Es hat zwar lediglich jeder Sechste derzeit ein befristetes Arbeitsverhältnis inne, jedoch bestehen deutliche Kohortenunterschiede. So hatte etwa die Hälfte der 2010er Kohorte – ein Jahr nach Berufseintritt – ein befristetes Arbeitsverhältnis. Entsprechende Vergleichszahlen zeigen aber, dass Absolventen der Sportwissenschaft (Lizentiat, Master) im Vergleich zu anderen Fächern nicht häufiger auf befristeten Stellen beschäftigt sind. Über 60% der Absolventen haben gegenwärtig eine Vollzeitanstellung (90% Anstellungsumfang oder mehr) und weniger als ein Drittel weist einen Anstellungsgrad zwischen 50% und unter 90% auf. Auch hier zeigen sich kohorten- sowie geschlechtsspezifische Unterschiede. Lediglich etwas

mehr als ein Viertel der 2010er Kohorte hat derzeit eine Vollzeitstelle. Allerdings ist hervorzuheben, dass die Entscheidung für eine Teilzeitstelle meist freiwillig erfolgt, z.B. um weitere Ausbildungen zu absolvieren. Auch Frauen sind weniger auf Vollzeitstellen zu finden, was insbesondere auf familiäre Betreuungsaufgaben zurückzuführen ist. Trotz berufsfeldbezogener Unterschiede verfügt eine breite Mehrheit der Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge aktuell über ein gesichertes und angemessenes Einkommen aus ihrer Berufstätigkeit (Median: CHF 7'300 Bruttomonatslohn auf eine 100%-Anstellung hochgerechnet). Besonders Absolventen der 2010er Kohorte weisen einen Verdienst auf, der häufiger unterhalb des akademischen Einkommensniveaus liegt. Insgesamt ist jedoch festzuhalten, dass der überwiegende Teil eine qualifikationsadäquate, unbefristete Stelle mit angemessener Bezahlung innehat. Daher überrascht es nicht, dass die Absolventen mit der aktuellen beruflichen Situation mehrheitlich zufrieden sind. In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass für Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge hinsichtlich Zufriedenheit, Stabilität von Anstellungsverhältnissen sowie Bezahlung keine nennenswerten Unterschiede zu Hochschulabsolventen aus anderen Fachbereichen bestehen.

Ausbildungs- und Berufskarriere

Deutlich mehr als die Hälfte der befragten Absolventen hat über den sportwissenschaftlichen Hochschulabschluss hinaus mindestens eine weitere berufsbezogene Aus- oder Weiterbildung abgeschlossen. Zusatzqualifikationen werden dabei insbesondere mit dem Ziel erworben, um einerseits auf dem Arbeitsmarkt konkurrenzfähiger zu sein und andererseits den Anforderungen einer Berufstätigkeit besser gerecht zu werden. In einen ähnlichen Kontext ist die gestiegene Bedeutung von Praktika, vor allem bei Absolventen mit Bachelor- bzw. Masterabschluss, einzuordnen.

Die Mehrheit der befragten Absolventen artikuliert eine hohe oder sogar sehr hohe Zufriedenheit mit dem sportwissenschaftlichen Studium. Die Bewertung der Ausbildungskarriere mit Blick auf einzelne Phasen der Berufskarriere zeigt, dass sowohl für den Berufseinstieg als auch für die Erfüllung der gegenwärtigen Arbeitsaufgaben das Sportstudium als eine gute bis sehr gute Grundlage betrachtet wird. Vergleichszahlen aus anderen Absolventenstudien machen deutlich, dass ein sportwissenschaftliches Studium in ähnlicher Weise für das Berufsleben qualifiziert wie viele andere Hochschulfächer.

Etwa zwei Fünftel der Absolventen sind seit dem Einstieg ins Erwerbsleben auf der gleichen Stelle verblieben. Insgesamt betrachtet, umfasst die Erwerbskarriere nur wenige Stellenwechsel. Die Befunde zu den Hauptursachen von Stellenwechseln deuten darauf hin, dass die Arbeitsbedingungen in sportbezogenen Berufsfeldern in der Regel positiv eingeschätzt werden. Bei etwa einem Drittel der Befragten weist die Berufskarriere eine oder mehrere Unterbrechungen von mindestens drei Monaten

auf. Hierbei spielen offensichtlich Phasen der Erwerbslosigkeit bei Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge eine relativ geringe Rolle.

Etwa 90% derjenigen, die ihre Berufslaufbahn im Bereich Sport an Schulen beginnen, arbeiten auch nach fünf Jahren noch dort. Dagegen ist die umgekehrte berufsfeldbezogene Mobilität wesentlich größer, denn sowohl aus dem außerschulischen Sport als auch von außerhalb des Sports wechselt jeweils etwa ein Viertel in das Berufsfeld Sport an Schulen. In Verbindung mit den Gründen für Stellenwechsel lässt sich somit vermuten, dass die Arbeitsbedingungen im Berufsfeld Sport an Schulen im Vergleich zu Bereichen des außerschulischen Sports positiver eingeschätzt werden. Diese Befunde machen deutlich, dass das Berufsfeld Sport an Schulen nicht an Bedeutung verloren hat, eher das Gegenteil scheint der Fall zu sein: Indem die Schule qualifikationsangemessene und dauerhafte Anstellungsverhältnisse offeriert, stellt sie für viele Absolventen ein attraktives Tätigkeitsfeld dar.

Destandardisierung beruflicher Eintrittsmuster

Hinsichtlich der Frage nach Tendenzen der Destandardisierung beim Berufseintritt zeigt sich im Zeitverlauf zunächst keine gestiegene Vielfalt von Sequenzmustern bei den befragten Absolventen. Die Ergebnisse machen deutlich, dass die Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge in der Regel relativ schnell nach Beendigung ihres Studiums eine hauptberufliche Stelle finden, wenngleich hierbei kohorten- und berufsfeldspezifische Unterschiede bestehen. Pro Destandardisierungsthese spricht, dass im Bereich der Schulen eine Abnahme standardisierter Sportlehrerkarrieren über die drei einbezogenen Kohorten hinweg zu beobachten ist. Gegen eine Bestätigung der Destandardisierungsthese spricht jedoch, dass typische Indikatoren wie die Zunahme von Weiterbildungsepisoden und die Zunahme von Berufsverläufen mit mehreren Teilzeit-Tätigkeiten im historischen Zeitverlauf nicht ansteigen. Weiterhin nehmen berufsbedingte Unterbrüche bei den jüngeren Absolventenkohorten tendenziell zu, während fließende Übergänge seltener werden. Auch zeigt sich, dass das Alter beim Berufseintritt eher gering streut, so dass die Dauer der Übergangsphase nur bedingt gestiegen ist. Gleichwohl unterscheidet sich die 2000er Kohorte hinsichtlich der Anzahl verschiedener Zustände und der Anzahl verschiedener Episoden, was auf inkonsistente Übergangssequenzen hinweist.

Zeithistorischer Vergleich

Auf der Grundlage der vergleichenden Betrachtung der vier Absolventenkohorten hinsichtlich der beruflichen Situation werden folgende Veränderungen im Berufsfeld Sport deutlich: Über die Zeit zeigt sich eine deutliche Diversifizierung von Berufen im Sport. Über alle Kohorten hinweg arbeiten immer weniger Absolventen zum Zeitpunkt ein Jahr nach Abschluss als Sportlehrkräfte an Schulen. Während von Absolventen der 1980er und 1990er Jahre jeweils 75% ihre Einstiegsstelle als Sportlehrkraft an Schulen hatten, sind bei der 2010er Kohorte direkt nach dem Studienabschluss deutlich weniger im Sportunterricht tätig (36%). Da viele Absolventen sich nach

dem Abschluss an einer pädagogischen Hochschule weiterzubilden, ist aber davon auszugehen, dass zumindest die Option des Sportlehrerberufs nicht ausgeschlossen wird. Der Kohortenvergleich veranschaulicht, dass der Anteil an Beschäftigten im außerschulischen Sport im vergangenen Jahrzehnt zugenommen hat und diese in einer Vielzahl unterschiedlicher Institutionen und Organisationen des Sports arbeiten (z.B. Hochschule, Vereine/Verbände, öffentliche Verwaltung, Gesundheitsbereich). Dies ist einerseits Ausdruck veränderter Angebotsorientierungen im Bildungssektor (stärkere Profilbildung insbesondere in den neuen modularen Studiengängen Bachelor und Master), andererseits aber auch Folge einer veränderten Nachfrage nach spezifischen Qualifikationen im Arbeitsmarkt Sport. Bei den jüngeren Kohorten ist ein verzögerter Berufseinstieg etwas häufiger zu beobachten und der Anteil der befristet Beschäftigten ist im zeithistorischen Vergleich ebenfalls höher. Über die Zeit haben sich gewisse kritische Entwicklungen, wie ein steigender Anteil befristeter Stellen, die Zunahme von nicht qualifikationsadäquaten Stellen verschärft. Auch hat der Anteil Teilzeit-Beschäftigter zugenommen, wobei dies nicht ausschließlich als kritische Entwicklung zu werten ist, da dies zum Teil auf freiwilliger Basis geschieht (persönliche Freiräume), was auf Veränderungen des beruflichen Stellenwerts in der individuellen Lebensplanung hindeutet.

Berufseinstieg

Die Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge finden mehrheitlich relativ zügig eine Arbeitsstelle. Lediglich jeder Dritte weist eine Unterbrechung von länger als einem Monat zwischen dem Ende des Studiums und dem Beginn der Erwerbstätigkeit auf. Diese Verzögerungen sind jedoch meist nicht auf fehlende Stellenangebote oder Arbeitslosigkeit zurückzuführen, sondern durch persönliche Interessen (z.B. Auszeit für Reisen) bedingt. Auch für die jüngste Kohorte ist festzuhalten, dass die Mehrzahl der untersuchten Absolventen ein Jahr nach dem Abschluss ins Berufsleben eingestiegen ist. Wer also den Berufseinstieg tatsächlich anstrebt und nicht freiwillig den beruflichen Werdegang verzögert oder unterbricht, dem gelingt in der Regel der erfolgreiche Eintritt ins Berufsleben. Gleichwohl wird deutlich, dass die Einstiegsstelle oft nicht vollständig den Erwartungen der Absolventen entspricht. Die Daten machen zudem deutlich, dass häufig ein hohes Maß an Flexibilität und Eigeninitiative bei der Stellensuche notwendig ist. So hat sich nach dem Abschluss des Sportstudiums die Mehrheit der Absolventen aktiv um eine Anstellung bemüht. Sofern eine aktive Suche stattfand, gehören die formalen Suchmethoden (Inserate, Vermittlungsdienste) zu den am häufigsten angewandten Suchstrategien, gefolgt von Initiativbewerbungen und der Suche über soziale Kontakte. Das Berufsfeld Sport ist – vor dem Hintergrund der Ausdifferenzierung vielfältiger neuer Tätigkeitsfelder – durch ein hohes Maß an heterogenen Such- und Einstiegsstrategien gekennzeichnet. Auf eine aktive Stellensuche wird verzichtet, weil der betreffenden Person eine Stelle angeboten wurde oder weil sie die Tätigkeit fortführen konnte, die bereits während des Studiums ausgeübt wurde. Darüber hinaus

gibt etwa ein Drittel der Absolventen an, beim Berufseinstieg Schwierigkeiten gehabt zu haben. Dabei werden vor allem folgende Gründe genannt: Die Stellensituation im studierten Fachbereich, fehlende Berufserfahrung und die gewählte Studienrichtung. Trotz ambivalenter Befunde hinsichtlich der Faktoren für einen erfolgreichen Berufseinstieg ist zu konstatieren, dass neben dem Hochschulabschluss auch Zusatzqualifikationen sowie die ehrenamtliche Mitarbeit im Sport eine wichtige Rolle für den Berufseinstieg, vor allem in den außerschulischen Berufsfeldern des Sports, spielen.

Erwerb von Kompetenzen

Auch wenn durchaus Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt bestehen und die Zufriedenheit mit der sportwissenschaftlichen Ausbildung eher etwas gesunken ist, wird das sportwissenschaftliche Studium als gute Grundlage sowohl für den Berufseinstieg als auch für zukünftige berufliche Herausforderungen erachtet. Im Rahmen des sportwissenschaftlichen Studiums werden aus Sicht der Absolventen insbesondere sportspezifisches Fachwissen und sportpraktisches Können sowie didaktische und methodische Kompetenzen vermittelt. Allerdings ist die Mehrzahl der Absolventen der Auffassung, dass die Aneignung von überfachlichen Kompetenzen, wie z.B. Kommunikationsfähigkeit, Planungs- und Organisationsfähigkeit in der sportwissenschaftlichen Ausbildung nur eine vergleichsweise geringe Rolle gespielt hat. Hinsichtlich der Bedeutung der erfassten Kompetenzen für die aktuelle berufliche Tätigkeit zeigt sich jedoch, dass gerade übergreifende Kompetenzen als wichtig bewertet werden. Dagegen werden sportspezifisches Wissen und Können als vergleichsweise weniger bedeutsam eingeschätzt, obwohl diese im Studium in vertiefter Form vermittelt wurden. Trotzdem bildet das sportwissenschaftliche Studium aus Sicht der Absolventen insgesamt eine gute Basis für die Bewältigung der gegenwärtigen Arbeitsaufgaben. Diese Differenz zwischen dem Erwerb von Kompetenzen im Studium und deren Wichtigkeit im Beruf wird jedoch auch in anderen Absolventenstudien deutlich, die für verschiedene Studienfächer Defizite in der Vermittlung von überfachlichen Kompetenzen an den Hochschulen feststellen. Hierbei stellt sich auch die grundsätzliche Frage, inwiefern ein Hochschulstudium diese Kompetenzen vermitteln kann und soll.

Übertragbarkeit der Befunde

Da gesellschaftliche Strukturen und Institutionen mit der individuellen Handlungsebene interdependent verknüpft sind (Blossfeld & Huinink, 2001), beziehen sich Absolventenstudien immer auf den Verbleib der Absolventen spezifischer Ausbildungsprofile in einem abgrenzbaren Arbeitsmarkt. Dadurch werden allgemeingültige Aussagen erschwert (z.B. länderübergreifend). Am ehesten vergleichbar sind die Befunde mit anderen Studien im deutschsprachigen Raum. Einerseits sind die Entwicklungen auf der Makroebene, wie z.B. der zunehmende wirtschaftliche Wohlstand, die gestiegene soziale Sicherheit und die

Bildungsexpansion, aber auch die Entwicklungen im Sportsystem (Ausdifferenzierung, Kommerzialisierung, Professionalisierung und Verberuflichung) recht ähnlich. Andererseits sind auch die universitären Ausbildungswege im Bereich des Sports vergleichbar. Somit lassen sich für Deutschland und die Schweiz ähnliche Entwicklungen des Berufsfelds Sport aufzeigen, wobei diese in der Schweiz im Vergleich zu Deutschland verzögert begannen. So fand die Professionalisierung von Vereinen oder Verbänden in Deutschland ihren Ursprung bereits anfangs der 1990er Jahre. Obschon diese Entwicklungen in Deutschland weiter fortgeschritten sind, ist der sportspezifische Arbeitsmarkt in der Schweiz als stabiler zu bezeichnen. Bezogen auf befristete Verträge, Gehalt, Arbeitslosigkeit usw. ist die Situation in der Schweiz komfortabler, wobei dies nicht nur für den Sportbereich gilt. Ebenfalls schwer vergleichbar sind Befunde bezogen auf die gefundenen Berufseintrittsmuster nach dem sportwissenschaftlichen Studium, denn es existiert bislang keine Studie, die sich mit solchen Mustern des Berufseintritts im Sportbereich oder mit Fragen der Destandardisierung vertiefend beschäftigt. Es ist zu vermuten, dass die Haupttypen (4-Clusterlösung mit Sport an Schulen, außerschulischer Sport, außerhalb Sport und fließender Übergang) in ähnlicher Weise in anderen Arbeitsmarktkontexten zu finden wären, so dass die gefundenen Zustände wie Unterbrechungen, fließende Übergänge und Weiterbildungsepisoden übergreifend interpretiert werden könnten. Dasselbe gilt für die Erfolgsdeterminanten und die suchkostenreduzierenden Determinanten beim Berufseinstieg, wobei hier die generelle Problematik der Vergleichbarkeit solcher Studien zu berücksichtigen ist.

Zusammenfassend ist davon auszugehen, dass die zeithistorischen Entwicklungen im Berufsfeld Sport wie auch von Übergangssequenzen im deutschsprachigen Raum vermutlich ähnlich sind, wenngleich sie sich in einem anderen Entwicklungsstadium befinden. Aufgrund des starken Bezugs zur jeweiligen Makroebene (vor allem zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt), die sich teilweise bereits innerhalb von Europa (bspw. Norden vs. Süden) stark unterscheiden, können kaum verallgemeinerbare Aussagen bezüglich der Befunde der lebenszeitlichen Perspektive getroffen werden. Somit sind international vergleichende Studien in diesem Bereich angezeigt.

14 Implikationen für sportwissenschaftliche Institute

Abschließend stellt sich die Frage, was sich aus den Befunden für die verschiedenen Akteure – die ausbildenden Institute, Studierende/Absolventen der Sportwissenschaft, Arbeit gebende Institutionen – ableiten lässt. Die nachfolgend diskutierten Implikationen beziehen sich weitgehend auf die Perspektive der sportwissenschaftlichen Institute. Sie sollten allerdings nicht als konkrete erfolversprechende Maßnahmen begriffen werden, sondern als Anregung für weiterführende Diskussionen. Denn erstens stellt die Konzeption und Entwicklung

der sportwissenschaftlichen Ausbildung an Hochschulen ein viel zu komplexes Unterfangen dar, für das keine einfachen Lösungen und Patentrezepte bereitgestellt werden können. Die Reflektion möglicher Handlungsempfehlungen für die auszubildenden Institute sollte deshalb stets vor dem Hintergrund hochschulpolitischer Rahmenbedingungen (der jeweiligen Kantone) und den standortspezifischen Besonderheiten (inhaltliche Ausrichtung, Ausstattung usw.) erfolgen. Zweitens würde mit Blick auf Absolventen solch ein Vorgehen unterstellen, dass Absolventen jeweils mit ähnlichen Herausforderungen bei der Stellensuche bzw. beruflichen Positionierung konfrontiert werden, für deren erfolgreiche Bewältigung stets auf bestimmte Lösungen zurückgegriffen werden kann, die quasi automatisch zum Erfolg führen. Wie unsere Befunde jedoch verdeutlichen, gibt es kaum solche standardisierten Berufseintritte oder idealtypische berufliche Karriereverläufe von Absolventen. Vielmehr zeigen sich äußerst verschiedene Erscheinungsbilder und hybride Karrierepfade. Wofür man sich entscheidet, hängt zuallererst von lebenspraktischen Erwägungen und Notwendigkeiten ab, die durch individuelle Zielorientierungen, aktuelle Präferenzen, aber auch durch personale berufsspezifische Voraussetzungen (Qualifikationen, soziale Beziehungen usw.) mitbestimmt werden. Entsprechend sind Lern-, Such- und Handlungsstrategien jeweils personenspezifisch zu justieren. Schließlich gilt es drittens zu berücksichtigen, dass es *den* sportbezogenen Arbeitsmarkt nicht gibt. Während für das Berufsfeld Schule, trotz kantonsspezifischer Regelungen noch weitgehend standardisierte Anstellungsbedingungen hinsichtlich formaler Qualifikationen, Gehalt usw. bestehen, zeichnen sich andere Sektoren des Sports durch eine hohe Vielfalt von Berufen und Berufsbildern mit heterogenen Rekrutierungslogiken und Anstellungspraktiken aus. Zudem sollten konjunkturelle Schwankungen nicht außer Acht gelassen werden. Auch wenn diese die sportbezogenen Sektoren jeweils unterschiedlich tangieren, dürften sich konjunkturelle Bedingungen übergreifend begünstigend oder hemmend auf die Beschäftigungschancen der jeweiligen Absolventenjahrgänge auswirken. Angesichts solcher Komplexitäten sollten die nachfolgenden Implikationen als Anregungen zur internen Orientierung, Reflexion und Diskussion verstanden werden, um künftig bestehende Potenziale und Chancen sportwissenschaftlicher Studienprogramme noch besser auszuschöpfen, neue Perspektiven zu schaffen und um nicht zuletzt Entscheidungsunsicherheiten zu reduzieren.

(1) Zum Umgang mit Zusatzqualifikationen

Ziel jedes sportwissenschaftlichen Studiums sollte es sein, Absolventen so auszubilden, dass eine möglichst gute Befähigung für das Berufsleben gewährleistet ist. Um die dafür erforderlichen Kompetenzen und das Fachwissen systematisch dem Arbeitsmarkt zuzuführen, sind Anbieter sportwissenschaftlicher Ausbildungen bemüht, ihre Ausbildungsinhalte konsequent an bestehende wie auch an sich verändernde Arbeits- und Berufsfelder innerhalb des Sportsystems anzupassen. Die Befunde machen an dieser Stelle deutlich, dass die Anforderungen der

Arbeitstätigkeiten in der Praxis mit den Inhalten des Sportstudiums mitunter nur bedingt deckungsgleich sind. Als Folge ist zu beobachten, dass empfundene Defizite in der sportwissenschaftlichen Ausbildung von Seiten der Absolventen offensichtlich häufig durch spezifische Aus- und Weiterbildungen kompensiert werden. Zugleich stellen Zusatzqualifikationen einen zunehmend wichtigen Faktor für den erfolgreichen Berufseintritt dar. Vor diesem Hintergrund haben sich sportwissenschaftliche Institute mit der Frage auseinanderzusetzen, wie der (interne) Umgang mit solchen zusätzlichen bzw. weiterführenden Ausbildungen erfolgen sollte. Thiel und Cachay (2004) schlagen diesbezüglich zwei Alternativen vor: (1) Entweder die Ausbildung so verändern, dass die erforderlichen Zusatzlizenzen bereits im Studium erworben werden können, oder (2) eine deutlichere Abgrenzung der universitären von der nicht-universitären Ausbildung. Die erste Strategie ist insofern problematisch, als dass sie zur weiteren Entwertung sportwissenschaftlicher Hochschulzertifikate führen würde, sodass sich die ohnehin schon bestehende Substitutionskonkurrenz mit anderen, nicht-universitären Ausbildungsprogrammen weiter verschärfen dürfte und gleichzeitig zu erheblichen Akzeptanzproblemen der universitären Ausbildung führen könnte. Gleichzeitig würde dies Legitimationsdebatten auslösen, weshalb man überhaupt universitär ausgebildete Sportwissenschaftler braucht. Es ist deshalb zu empfehlen, sich an der Argumentationslinie zu orientieren, dass sportwissenschaftliche Institute die Ansprüche, die an eine wissenschaftliche Hochschulbildung gerichtet werden, auch weiterhin einlösen sollten.

Gleichwohl zeichnet sich gemäß der von Absolventen artikulierten Kompetenzdefizite ab, dass ein höheres Augenmerk auf sekundäre und tertiäre Qualifikationen zu richten ist, um den hohen Anforderungen im Arbeitsmarkt gerecht zu werden. Dies impliziert neben grundlegenden fachlichen Qualifikationen, dass Absolventen Problemlösekompetenzen erwerben und in die Lage versetzt werden lernfähig zu bleiben, um sich jeweils neuen Aufgaben stellen zu können, angeeignetes Wissen auch wieder zu revidieren (Prozess des Verlernens) sowie in hybriden Arbeitskonstellationen mitzuwirken. Der Entwicklung solcher auf Flexibilität ausgerichteten Qualifikationsprofile sollten sich die sportwissenschaftlichen Institute künftig konsequenter zuwenden, um als Ausbildungseinrichtung mit intelligenten Studienprogrammen in der Arbeitswelt 4.0 (Spath, 2012) anschlussfähig zu bleiben.

(2) Schwerpunktbildung innerhalb der sportwissenschaftlichen Ausbildung

Die Ergebnisse zeigen, dass der Arbeitsmarkt Sport für Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge in der Schweiz zwar noch als stabil eingeschätzt werden kann. Die Analyse zeigt aber auch, dass die fachspezifischen Qualifikationen und die im Rahmen von Professionalisierungsprozessen zu sichernde Leistungserbringung aufgrund fehlender funktionaler Spezialisierung häufig unzureichend entwickelt sind. Darüber hinaus ist festzustellen, dass Spezialisierungen der Absolventen als zunehmend wichtiger erachtet werden, weil Anforderungen und Komplexität der zu leistenden Aufgaben steigen, die spezifisches

Expertenwissen erfordern. Allerdings ist in Rechnung zu stellen, dass aufgrund dynamischer Entwicklungen bestimmte Qualifikationsprofile immer schneller obsolet werden, weil Typus und Qualität der Aufgaben im Feld des Sports sich ändern und mit neuen Leistungen und Verfahren sich jeweils neue Aufgaben stellen. Vor diesem Hintergrund ist die Profilbildung bzw. funktionale Spezialisierung in Studiengängen zu diskutieren.

Um sich einerseits von anderen nicht-universitären Ausbildungen, aber auch von anderen sportwissenschaftlichen Instituten und deren Studienprogrammen hinreichend abzugrenzen und sich andererseits konsequenter an konkreten Berufsfeldern zu orientieren, wäre zu überlegen, fachspezifische Schwerpunkte zu setzen, welche sich insbesondere auf inhaltlicher Ebene manifestieren. Sportwissenschaftliche Einrichtungen sind daher gefordert, sich Gedanken über Ausbildungsprofile zu machen, die sich zwar durchaus auf neue Berufsfelder beziehen sollten, ohne jedoch die klassischen Tätigkeitsbereiche zu vernachlässigen. Dies setzt in einem ersten Schritt voraus, die Marktfähigkeit bestehender Studienprogramme zu beobachten, um so generelle Fehlentwicklungen auszuschließen oder Ausbildungslücken zu identifizieren. Insgesamt sollte ein kontinuierliches Bemühen um innovative Lehrveranstaltungen und Ausbildungsprofile mit dem Bewusstsein einer besonderen Verantwortung gegenüber einem Sport als integralen Bestandteil der Gesellschaft erfolgen. Dies schließt eine kritische Reflexion des Strukturwandels des Sports, seiner Ausdifferenzierung sowie seiner gewachsenen gesundheits-, sozialpolitischen und wirtschaftlichen Bedeutung ein. Bei der Konzipierung von Ausbildungsprofilen geht es vor allem darum, bestimmte sportwissenschaftliche Inhalte durch entsprechende Schwerpunktsetzungen in den Curricula vertiefend zu vermitteln, um so die Expertise auf Seiten der Studierenden für bestimmte Tätigkeitsfelder zu erhöhen und dadurch Wettbewerbsvorteile im Arbeitsmarkt sicherzustellen. Hierbei gilt es jedoch das Problem ständiger Veränderungen im Arbeitsmarkt Sport zu berücksichtigen, was dazu führen kann, dass spezifische Fachkompetenzen und zu enge Qualifikationsprofile in relativ kurzer Zeit nicht mehr den Anforderungen in sportbezogenen Tätigkeitsfeldern entsprechen. Als Konsequenz scheint es notwendig, die Curricula sportwissenschaftlicher Studiengänge stärker auf die Vermittlung übergreifender Problemlöse- und sozialer Kompetenzen auszurichten und die Profilierung von Studienprogrammen relativ breit anzulegen (z.B. Sport vermitteln; Sport managen). Dadurch ist eher gewährleistet, dass Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge auch bei Stellenwechseln und Veränderungen von Tätigkeitsfeldern hinreichend adäquat ausgebildet sind.

Weiterhin darf man sich bei einer Schwerpunktbildung nicht nur damit begnügen, einzelne sportwissenschaftliche Teildisziplinen mehr oder weniger prominent zu fokussieren. Vielmehr geht es darum, spezialisierende Ausbildungsprofile disziplinübergreifend und integrativ zu entwickeln, um Synergien und strategische Wissenspotenziale zu erschließen. Gleichzeitig sollten solche Studienprofile mit den institutsspezifischen Forschungsschwerpunkten verlinkt sein, um so eine Überführung

aktueller Forschungsbefunde in die Lehrpraxis zu gewährleisten. Eine solche forschungsgeleitete Lehre wäre in ihrem Verständnis mit der Forschung eng verzahnt und durch diese inhaltlich geprägt. In diesem Zusammenhang könnten Studienprofile sinnvollerweise an existierende Fach- und Kompetenzzentren angedockt werden, um den Theorie-Praxistransfer auch strukturell zu optimieren. Dabei ist weiterhin möglichst breit zu kommunizieren, was ein sportwissenschaftliches Studium auszeichnet und welche Kompetenzen hierbei erworben werden. In diesem Kontext scheint die Entwicklung und Kommunikation (Signaling) eines Kerncurriculums Sportwissenschaft erstrebenswert.

(3) Intensivierung der Zusammenarbeit mit Arbeit gebenden Organisationen und Institutionen des Sports

Häufig werden den heutigen Absolventen der modularen Bachelor- und Masterprogramme dieselben Kompetenzen und Fähigkeiten zugeschrieben wie den Diplom Turn- und Sportlehrern aus den ausgelaufenen Studiengängen der 1980er und 1990er Jahre. Das heißt, es scheint für potenzielle Arbeitgeber nicht hinreichend klar zu sein, was universitär ausgebildete Sportwissenschaftler eigentlich wissen bzw. leisten können, und mitunter anders (besser) können, als Absolventen nicht-universitärer Ausbildungen bzw. Absolventen anderer Ausbildungsgänge. Dies lässt sich besonders gut bei Stellenbesetzungen im organisierten Sport beobachten, wo bei der Rekrutierung von Personal eher auf eigene Ausbildungs- und Lizenzsysteme vertraut wird als auf die sportwissenschaftliche Ausbildung. Um solche Wissens- und Akzeptanzdefizite in der Arbeitswelt des Sports abzubauen, sollten sportwissenschaftliche Institute verstärkt arbeitsplatzfördernde Maßnahmen ergreifen, wobei es einer konsequenteren Akzentuierung dessen bedarf, was die Sportwissenschaft als Disziplin im Allgemeinen und universitär ausgebildete Sportwissenschaftler im Besonderen zu leisten imstande sind. Dies zielt nicht zuletzt darauf ab, die Potenziale von Sportwissenschaftlern bei der Bewältigung komplexer, häufig nur intersektoral zu lösender Probleme im Feld des Sports offenzulegen. Im Sinne der Akzeptanzsicherung und Attraktivitätssteigerung sind deshalb die Beziehungen zu Organisationen und Institutionen des Sports, als potenziellen Arbeitgebern, auszuweiten und zu intensivieren. In diesem Zusammenhang sind Bemühungen wie die Durchführung von Forschungsprojekten in Kooperation mit Unternehmungen und Organisationen innerhalb des Sports (z.B. Sportvereine, -verbände, öffentliche Träger des Sports), der Auf- und Ausbau wissenschaftlicher Kooperationsnetzwerke sowie die Vermittlung von Abschlussarbeiten und Praktika von Seiten der sportwissenschaftlichen Institute weiter zu verstärken. Außerdem sind Konzepte zu forcieren, wie Unternehmen, Institutionen und Organisationen im Sport sinnvoll in die sportwissenschaftliche Ausbildung integriert werden können, z.B. in Form von Projektseminaren, Praxisworkshops oder lehrpraktischen Übungen. Dies ist insofern funktional, da die Durchdringung von genuin sportbezogenen Berufsfeldern und die konsequentere Umsetzung einer berufsfeldorientierten Lehre

umso wirksamer gelingen dürfte, je enger in der Ausbildung auf die Berufspraxis Bezug genommen wird (z.B. durch die Integration potenzieller Arbeitgeber). Auch die Arbeitgeber können so unmittelbar Konsequenzen für die eigene Personalbeschaffung ableiten, indem Unsicherheiten hinsichtlich der Leistungsfähigkeit und Produktivität von Sportwissenschaftlern relativiert und somit indirekt die Passung zum jeweiligen Betätigungsfeld besser abgeschätzt werden kann. Gleichzeitig entsteht durch die Einbindung von Arbeitgebern aus der Sportbranche in die sportwissenschaftliche Ausbildungspraxis für Studierende eine Plattform, um Ideen zu entwickeln und um Kontakte in die Arbeitswelt aufzubauen. Darüber hinaus bekommen die Studierenden unmittelbar ein Gespür dafür, welche Anforderungen und Kompetenzerwartungen in der Berufspraxis bestehen und inwieweit sie diesen auch entsprechen können.

(4) Intensivierung berufsfeldorientierter Öffentlichkeitsarbeit

Die vorherigen Punkte fortführend, stellt sich die Frage, wie die Beitragsfähigkeit und Potenziale eines sportwissenschaftlichen Studiums wirksamer in der Öffentlichkeit, insbesondere gegenüber potenziellen Arbeitgebern, kommuniziert werden können. Effiziente Kommunikationsstrategien bedürfen dabei Klarheit hinsichtlich Adressaten, Kommunikationskanälen und den zu kommunizierenden Inhalten. Diese sollten konzeptionell sowohl institutsübergreifend (z.B. über die Netzwerkkonferenz als kommunizierende Instanz³⁷), als auch institutsspezifisch angelegt und gesteuert werden. Im Hinblick auf eine resonanzfähige Öffentlichkeitsarbeit ist entscheidend, (alltagstheoretische) Vorstellungen von Kommunikation als einfachen Sender-Empfänger-Prozess zu überwinden. Für die Kommunikation zwischen Sender und Empfänger heißt dies, dass ein Sender keinen direkten Einfluss darauf hat, wie der Empfänger die mitgeteilten Informationen versteht. Damit Kommunikation überhaupt zustande kommt, müssen Information, Mitteilung und Verstehen zusammengebracht werden (Luhmann, 1984). Um kommunikativ nachhaltig Resonanz zu erzeugen, geht es also um zweierlei: Zunächst muss vom Empfänger verstanden werden, dass überhaupt etwas mitgeteilt wird und anschließend, welche Information mitgeteilt wird.

Auf Institutebene geht ersteres vor allem mit der Überwindung indirekter und durchweg einseitig gesteuerter Kommunikationsangebote einher. Und genau an diesem Punkt müssen entsprechende Kommunikationstools ansetzen. Institutsübergreifend ist die Kommunikation insbesondere mit potenziellen Multiplikatoren und Vertretern im Feld des Sports sowie vermittelnden Institutionen des Arbeitsmarkts (Berufsberatungsstellen) zu forcieren. Hierbei bilden interaktiv angelegte Hochschulveranstaltungen und Workshops (z.B. Abende/Gespräche der Sportwissenschaft, Kongresse usw.) geeignete Plattformen. Dabei sollten die Partikularinteressen der sportwissenschaftlichen Einrichtungen in den Hintergrund treten. Institutsspezifisch stellen überdies Projektveranstaltungen, Themenwochen

37 Der Netzwerkkonferenz gehören die Direktoren der großen sportwissenschaftlichen Einrichtungen der Schweiz an.

oder „Tage der offenen Tür“, zu denen potenzielle Arbeitgeber eingeladen werden, sinnvolle Kommunikationsforen dar. Außerdem ist auf Institutsebene die Kommunikation mit den ehemaligen Studierenden im Rahmen der Alumni-Netzwerke zu pflegen, da diese als wichtiges Bindeglied zwischen Universität und Arbeitswelt fungieren – das heißt Informationen transportieren, Kontakt herstellen, vermitteln und künftige Stellen besetzen. Zudem sollte nicht unterschätzt werden, dass einmal eingestellte Sportwissenschaftler mit der Zeit die weitere Nachfrage nach ihrer entsprechenden akademischen Qualifikation stimulieren.

Das zweite Verstehen bezieht sich auf die Kommunikation als Inhalt, also das was gesagt, transportiert, vermittelt werden soll. Bezüglich der Kommunikationsinhalte geht es institutsübergreifend darum, die generelle Bedeutsamkeit der sportwissenschaftlichen Ausbildung vor dem Hintergrund gesamtgesellschaftlicher Bedingungen und Entwicklungen zu plausibilisieren. Gerade dieser Punkt scheint bedeutsam zu sein und sollte seitens der Sportwissenschaft nicht unterschätzt werden. Wer nur Studienprogramme anbietet ohne gleichzeitig deren Anschluss- und Beitragsfähigkeit an bestimmte Berufsfelder zu verdeutlichen, setzt sich der Gefahr aus, dass ein Teil der sportbezogenen Studiengänge durch andere Ausbildungsprogramme substituierbar bleibt und somit scheitert. Um universitär qualifizierte Positionierungen zu rechtfertigen, kommt es darauf an, hinreichend zu verdeutlichen, dass die Sicherung und zielgerichtete Weiterentwicklung positiver gesellschaftlicher Funktionen des Sports davon abhängt, dass in den verschiedenen Sportorganisationen und -institutionen entsprechend ausgebildetes Personal agiert, welches aufgrund seines sportspezifischen Fachwissens und seiner übergreifenden Kompetenzen mit den Steuerungslogiken, Inszenierungspraktiken, Verfahrens- und Vermittlungstechniken im Feld des Sports hinreichend vertraut ist. Im Rahmen einer solchen proaktiven Quasi-Professionalisierungsrhetorik (Cachay & Thiel, 1999a) sind Argumentationsstrategien zu entwickeln, welche jeweils an die zielgruppenspezifischen Relevanzkriterien anschließen. Auf Institutsebene sollte es inhaltlich vornehmlich darum gehen, die Ausbildungs- und Forschungsprofile des Instituts oder der Abteilung herauszustellen, um so die Abgrenzung zu anderen sportwissenschaftlichen Einrichtungen und deren Studienprogrammen zu ermöglichen. Denn auch hier gilt: Ein bestimmtes Studienprofil anzubieten ohne dies kommunikativ zu profilieren, scheint mit Blick auf die Stimulierung von Nachfrage kaum erfolgsversprechend – sowohl auf Seiten der Studierenden als auch auf Seiten potenzieller Arbeitgeber.

(5) Kontinuierliches Monitoring

In einer zunehmend ausdifferenzierten Bildungslandschaft und einem sich dynamisch verändernden Arbeitsmarkt Sport ist eine fortlaufende Beobachtung (Monitoring) erforderlich, um potenzielle Beschäftigungsfelder rechtzeitig zu erkennen und gleichzeitig deren Zukunftsaussichten vor dem Hintergrund des aktuellen Studienprogramms zu bewerten. Um relevante Informationen zu

generieren und daraus in einem Folgeschritt institutsinternes Wissen zu destillieren, ist strukturelle Reflexivität und Reflexion vonnöten. Schließlich stellen Reflexivität und Reflexion elementare Voraussetzungen für ein konsequenter wissensbasiert ausgerichtetes Handeln der Institute dar. Damit ist institutsintern zugleich eine adäquate Strukturbildung erforderlich, nämlich das Ausweisen und Definieren einer Beobachtungs- und Reflexionsinstanz sowie die Ausdifferenzierung von Rollen, denen Kompetenzen und Reflexionszeit jenseits des Alltagsgeschäfts zugestanden wird. Dies ist ein Weg, der in einigen Sportinstituten durchaus schon beschritten wird, wo an Stabstellen zugleich auch Grundsatzfragen und Institutsentwicklung entsprechend strukturell angelegt sind. Eine derartige Strukturbildung verankert neue Institutsaufgaben wesentlich systematischer als etwa die Einrichtung spezieller Projekte zur Zukunftsentwicklung eines Instituts, die der (projektimmanenten) Gefahr aktionistischen Handelns unterliegen. Neben der Ausdifferenzierung solcher beobachtenden und reflektierenden Strukturen bedarf es zudem eines offenen Dialogs und Gesprächs mit Studierenden, Akteuren des Sports, Alumni und beschäftigenden Organisationen. Insofern gilt es entsprechende Gelegenheiten (z.B. Diskussionsforen) zu schaffen, die es gestatten, sich über Zukunftsfragen der sportwissenschaftlichen Ausbildung zunächst ergebnisoffen zu verständigen. Auf dieser Grundlage lassen sich wertvolle Einsichten gewinnen, die für Fragen der Institutsentwicklung durchaus anregend sein können.

(6) Konsequenzen für die Beratung von Studierenden

Sportwissenschaftliche Institute tragen nicht nur für eine qualitativ hochstehende Ausbildung Verantwortung, sondern auch für die Beratung der Studierenden während des Studiums. Entsprechend sind an dieser Stelle schließlich einige Aspekte hervorzuheben, die für Beratungsgespräche – bei aller Individualität – richtungsweisend sein können. Es ist an dieser Stelle nochmals zu betonen, dass die sportwissenschaftliche Ausbildung keinesfalls an ein sicheres Berufsfeld anschließt. Deshalb findet die berufliche Platzierung und Leistungserbringung in Konkurrenz zu anderen Berufsgruppen statt. Diese spezifischen Konstellationsbedingungen und die daraus resultierenden Chancen, aber auch Folgeprobleme sind den Studierenden durch die ausbildenden Institute möglichst frühzeitig vor Augen zu führen. Weiterhin hängt die Anstellung einer Person wesentlich von den Qualifikationen und Kompetenzen ab, die im Rahmen einer Ausbildung erworben wird und die sie für einen Arbeitgeber attraktiv macht. Ein wirksames Signaling von Seiten eines Bewerbers ist demnach entscheidend für einen erfolgreichen Berufseinstieg. Allerdings muss dies nicht zwangsläufig der höchstmögliche Studienabschluss sein, wie unsere zum Teil ambivalenten Befunde verdeutlichen. Denn würden alle Studierenden nach den höchstmöglichen Abschlüssen streben, dann fahren sie quasi mit dem Fahrstuhl eine Qualifikationsebene höher, um in der nächst höheren Etage jedoch die gleiche Konkurrenz zu erleben, allerdings zu längeren Studienzeiten und damit höheren Ausbildungskosten (Emrich et al., 2010). Letztlich würde sich aber

kein Absolvent besser positionieren. Vielmehr gilt es andere signalisierende Aspekte in Betracht zu ziehen. Als konkretes Beispiel sei hier die ehrenamtliche Tätigkeit und die Pflege von Netzwerken im Sport genannt, für die sich ein positiver Effekt beim Berufseinstieg zeigte. Mit Potenzialen dieser Art können sich Absolventen bereits während des Studiums Vorteile gegenüber anderen Mitbewerbern verschaffen. Des Weiteren zeigt sich, dass berufsbegleitende Arbeitstätigkeiten und Jobs zwar den Berufseinstieg fließender gestalten können, jedoch vielfach kontraproduktive Effekte mit Blick auf die Angemessenheit hinsichtlich Ausbildungsniveau und dementsprechend der Bezahlung ausübt. Hier sollten im Rahmen von Studienberatungen die Vor- und Nachteile eines (zu) frühen beruflichen Einstiegs thematisiert werden. Hingegen sollte durch die Studienberatung darauf hingewirkt werden, dass sich Studierende möglichst frühzeitig darüber Gedanken machen sollten, in welchen Bereichen des Sports sie später beruflich tätig sein wollen. Dabei sollte es zunächst nicht vordergründig darum gehen nach potenziellen Arbeitgebern zu suchen, sondern vielmehr um die Festlegung eines bestimmten Sportbereichs. Hier sind Gelegenheiten zu schaffen, im Rahmen derer sich Studierende des Fachs Sportwissenschaft bereits in den ersten Semestern intensiv mit verschiedenen Berufsfeldern auseinandersetzen und ihre Eignung und Interesse ergründen können. Sofern Studierende sich darüber im Klaren sind, welcher Bereich des Sports sie in besonderem Maße interessiert, sollten sie sich auf diesen Bereich konzentrieren und hier möglichst viel Expertenwissen aneignen. Dies gilt es bei der Studienplanung zu berücksichtigen, um so einerseits die optimale Allokation der eigenen Ressourcen abzusichern und andererseits ein hohes Maß an Passung zwischen Ausbildungsinhalten und beruflichen Anforderungen herzustellen. Dies impliziert Schwerpunktsetzung und sinnvolle Verknüpfung von Studienmodulen/Kursen, das Absolvieren von Praktika wie auch die Themenwahl bei Seminar- und Abschlussarbeiten.

15 Forschungsausblick

Auf der Grundlage der Ergebnisse unserer Untersuchung einerseits und bestehender Restriktionen andererseits, lassen sich Perspektiven und Forschungsfragen für künftige Studien ableiten.

- In vorliegenden Studien wird vielfach die Absolventenperspektive beleuchtet. Weiterführend sind allerdings spezifische Berufsfeldstudien mit den jeweils Arbeit gebenden Institutionen und Organisationen von Interesse, um die Beschäftigungschancen für die Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge auch unter diesem nachfragebezogenen Blickwinkel zu beleuchten. Denn solche Studien lassen bezüglich künftiger Stellenbedarfe,

Einstellungsbedingungen und erwarteter Qualifikationen und Kompetenzen Rückschlüsse zu. Angesichts der dynamischen Entwicklungen im Feld des Sports in der vergangenen Dekade haben sich sowohl neue Berufsfelder als auch Studiengänge etabliert. Diese Veränderungen scheinen weiter voranzuschreiten, so dass es darum gehen sollte, künftige Entwicklungen weiterführend nachzuzeichnen sowie problem erzeugende Prozesse frühzeitig zu erkennen.

- Für die Analyse von Berufsverläufen von Sportwissenschaftlern würden langfristig angelegte prospektive Längsschnittstudien bzw. Panels das Analysepotenzial weiter erhöhen. Kostenvorteile retrospektiver Datenerhebung bergen im Vergleich zu einem Paneldesign zugleich Nachteile in der Datenerhebung. Zusätzlich zu den klassischen Problemen wie Erinnerungsfähigkeit und Inkonsistenzen, die sich trotz sorgfältiger Datenedition aus den Schätzungen zeitlich weiter zurückliegender Fakten ergeben, besteht eine Einschränkung der messbaren Detailtiefe vieler Informationen. Aspekte, wie friktionelle Arbeitslosigkeit und Lohnanspruchsniveau lassen sich vor allem in Bezug auf weit zurückliegende Ereignisse nur sehr eingeschränkt erheben. Entsprechend wurden im Rahmen unserer Analyse verschiedene Aspekte nur für die 2010er Kohorte vertiefend erhoben und analysiert. Ausgehend von diesen Überlegungen wurde die Teilstudie BASIS Future inhaltlich und methodisch so angelegt, dass eine Überführung in ein prospektives Untersuchungsdesign (Panel) möglich ist, bei dem gleichzeitig in regelmäßigen Abständen neue Absolventenkohorten aufgenommen werden.
- Die Ergebnisse bezüglich der Transitionsproblematik haben gezeigt, dass der Mehrperspektivität des Konstruktes beruflicher Erfolg unbedingt Rechnung getragen werden muss. Hierbei sind hinsichtlich der Berufseintrittsphase weiterführende Studien erforderlich, die bestimmte Fragestellungen genauer unter die Lupe nehmen. So könnte die Eintrittsphase noch differenzierter hinsichtlich der strategischen Positionierung im Arbeitsmarkt untersucht werden, was u.a. Fragestellungen impliziert, wann ein Absolvent ein unterbreitetes Jobangebot mit Blick auf künftige Verdienstmöglichkeiten annehmen sollte, oder nicht (Preis des Wartens bis zum Arbeitsmarkteintritt).
- Zudem steckt im Konstrukt Berufserfolg weiteres Analysepotenzial. So sollten weiterführende Studien den Berufserfolg als dynamisches Konzept erfassen und Änderungen im Zeitverlauf beobachten. Berufserfolg ist keine statische Größe, die mit dem Berufseintritt unmittelbar nach dem Hochschulabschluss ausgeprägt wird und bis zum Ende des Berufsverlaufs konstant bleibt. Vielmehr haben spezifische Ereignisse eine determinierende Wirkung, die sich in den Berufsverläufen fortschreiben. Außerdem ist zu vermuten, dass es in den Teilarbeitsmärkten Unterschiede hinsichtlich des Berufserfolgs gibt, die es herauszuarbeiten gilt.
- Berufliche Verläufe von Sportwissenschaftlern stellen eine Verkettung von verschiedenen Statuspassagen dar, die noch spezifischer nachgezeichnet

werden sollten, um Informationen für eine längerfristige Karriereplanung zu generieren. Es lassen sich Hinweise dafür finden, dass aufgrund kurzfristiger Veränderungen von Gelegenheitsstrukturen berufsbiografische Entscheidungen zu zentralen Weichenstellungen in Berufsverläufen führen. Hierbei dürften strategische Überlegungen der Absolventen für die Wahl von Karrierepfaden im Sinne berufsbiographischer Gestaltungsmodi (Chancenoptimierung durch Arbeitsplatzwechsel, Branchenwechsel) von Interesse sein. Zudem stellt sich die Frage, inwiefern sich die Eintrittsbedingungen in den Arbeitsmarkt in den späteren beruflichen Verläufen der Absolventen widerspiegeln. Derartige Konstellationsbedingungen und Einflüsse lassen sich nur schwer standardisiert erheben und abbilden. Unter Beachtung der Forschungspragmatik resultiert hieraus methodisches Erweiterungspotenzial hinsichtlich der Verknüpfung quantitativer und qualitativer Forschungsmethoden (Flick, 2011) für den zu untersuchenden Gegenstandsbereich Berufsverlauf, da dieser als individualisiertes Handlungsfeld den Akteuren weitreichende Handlungs- und Gestaltungsspielräume gewährt. Sofern beide Methoden in einem gemeinsamen Forschungsdesign sinnvoll miteinander kombiniert werden, kann ein qualitativer Zugang dazu dienen, die quantitativen Befunde nicht nur zu validieren und weiterführend zu verstehen, sondern hinsichtlich der Erkenntniserweiterung dazu beitragen Zusammenhänge herzustellen und Einsichten zu gewinnen, die andernfalls unentdeckt bleiben würden.

- Mit Blick auf Kompetenzen bezog sich unsere Analyse vor allem auf ausgewählte fachspezifische und fachübergreifende Kompetenzen, die allerdings insgesamt zu hoch aggregiert sind, um ein differenziertes Bild bezüglich erworbener Kompetenzen und beruflicher Relevanz für je spezifische Berufs- und Tätigkeitsfelder zu liefern. Demnach ist die Differenz zwischen sportwissenschaftlicher Ausbildung und den Kompetenzanforderungen des Arbeitsmarkts Sport eine Frage, die im Rahmen weiterer Analysen sowie im Rahmen der curricularen Entwicklung von Studiengängen erläutert werden müsste. In weiterführenden Studien sind die Kompetenzen noch spezifischer vor dem Hintergrund zugrunde liegender Ausbildungsinhalte (Profilbildungen) einerseits und konkreter Tätigkeitsbereiche/Berufsfelder andererseits zu analysieren. Entsprechend sollte eine Validierung kompetenzbezogener Messinstrumente für bestimmte sportbezogene Berufsfelder forciert werden. Darüber hinaus sind Arbeitgeberbefragungen wünschenswert, um aus deren Sicht die notwendigen Qualifikationen und Kompetenzprofile für ausgewählte Berufsfelder in den Mittelpunkt zu stellen. Erst wenn man beide Perspektiven berücksichtigt, lassen sich berufsfeldspezifisch konsistentere Bilder hinsichtlich universitär vermittelter Kompetenzen und beruflicher Erfordernisse nachzeichnen.

VI Literaturverzeichnis

- Abbott, A. & Hrycak, A. (1990). Measuring resemblance in sequence data. An optimal matching analysis of musicians' careers. *American Journal of Sociology*, 96, 144-185.
- Abbott, A. & Tsay, A. (2000). Sequence analysis and optimal matching methods in sociology: Review and prospect. *Sociological Methods & Research*, 29, 3-33.
- Abraham, A., Collins, D. & Martindale, R. (2006). The coaching schematic: Validation through expert coach consensus. *Journal of Sport Sciences*, 24, 549-564.
- Abraham, M. & Hinz, T. (2005). *Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Achatz, J. (2005). Geschlechtersegregation im Arbeitsmarkt. In M. Abraham & T. Hinz (Hrsg.), *Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde* (S. 263-302). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Ahlert, G. (2013). *Die ökonomische Bedeutung des Sports in Deutschland. Ergebnisse des Sportsatellitenkontos 2008* (Projektbericht). Osnabrück: gws. Zugriff am 04.11.2013 unter <http://www.gws-os.com/discussionpapers/gws-themenreport13-2.pdf>
- Ahmed, S. (2005). Desired competencies and job duties of non-profit CEOs in relation to the current challenges: Through the lens of CEOs' job advertisements. *Journal of Management Development*, 24, 913-928.
- Aisenbrey, S. (2000). *Optimal Matching Analyse. Anwendungen in den Sozialwissenschaften*. Opladen: Leske + Budrich.
- Aisenbrey, S. & Fasang, A. E. (2010). New life for old ideas: The "second wave" of sequence analysis bringing the "course" back into the life course. *Sociological Methods & Research*, 38, 420-462.
- Allen, J., Ramaekers, G. & van der Velden, R. (2005). Measuring competencies of higher education graduates. *New Directions for Institutional Research*, 126, 49-59.
- Allmendinger, J., Eichhorst, W. & Walwei, U. (2005). *IAB Handbuch Arbeitsmarkt: Analysen, Daten, Fakten* (IAB-Bibliothek, Bd. 1). Frankfurt a.M.: Campus.
- Armstrong, M. (2012). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (12th ed.). London: Kogan Page.
- Arrow, K. J. (1973). Higher education as a filter. *Journal of Public Economics*, 2, 193-216.
- Backes-Gellner, U. & Wolff, B. (2001). Personalmanagement. In P.-J. Jost (Hrsg.), *Die Prinzipal-Agenten Theorie in der Betriebswirtschaftslehre* (S. 395-438). Stuttgart: Schäfer-Poeschel.
- Backhaus, K., Erichson, B., Plinke, W. & Weiber, R. (2011). *Multivariate Analysemethoden. Eine anwendungsorientierte Einführung* (13., überarb. Aufl.). Berlin: Springer.

- Baethge, M. (2008). Das berufliche Bildungswesen in Deutschland am Beginn des 21. Jahrhunderts. In K. S. Cortina, J. Baumert, A. Leschinsky, K. U. Mayer & L. Trommer (Hrsg.), *Das Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland. Strukturen und Entwicklungen im Überblick* (S. 525-580). Reinbek: Rowohlt.
- Bahlke, S., Benning, A. & Cachay, K. (2003). „Trainer... das ist halt einfach Männersache“. *Eine Studie zur Unterrepräsentanz von Trainerinnen im Spitzensport* (Bundesinstitut für Sportwissenschaft, Wissenschaftliche Berichte und Materialien, Bd. 10). Köln: Sport und Buch Strauß.
- Baillod, J. (1995). *Berufliche Entwicklung und Arbeitssituation von Turn- und SportlehrerInnen* (Forschungsbericht). Bern: Institut für Psychologie.
- Baillod, J., Hodel, M. & Kopse, K. (1995). Breites Berufsfeld – breites Stellenangebot? Laufbahnentwicklung bei Turn- und Sportlehrerinnen und -lehrern. *Sportlerziehung in der Schule*, 73 (4), 21-24.
- Baur, J. (1989). *Körper- und Bewegungskarrieren. Dialektische Analysen zur Entwicklung von Körper und Bewegung im Kindes- und Jugendalter* (Reihe Wissenschaftliche Schriftenreihe des Deutschen Sportbundes, Bd. 21). Schorndorf: Hoffmann.
- Baur, J. (1998). Hochleistungssportliche Karrieren im Nachwuchsbereich. Zwischen gesellschaftlichen Erwartungen und individuellen Risiken. *Sportwissenschaft*, 28, 9-26.
- Beck, U. (1999). *Schöne neue Arbeitswelt. Vision: Weltbürgerschaft* (2. Aufl.). Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Becker, G. S. (1964). *Human capital. A theoretical and empirical analysis with special reference to education*. Chicago: University of Chicago Press.
- Becker, R. (1993). *Staatsexpansion und Karrierechancen. Berufsverläufe im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft* (Reihe Lebensverläufe und gesellschaftlicher Wandel). Frankfurt a.M.: Campus.
- Becker, R. (2001). Reliabilität von retrospektiven Berufsverlaufsdaten. Ein Vergleich zwischen der Privatwirtschaft und dem öffentlichen Dienst anhand von Paneldaten. *ZUMA-Nachrichten*, 49, 29-56.
- Becker, R. & Hecken, A. E. (2009). Berufliche Weiterbildung – theoretische Perspektiven und empirische Befunde. In R. Becker (Hrsg.), *Lehrbuch der Bildungssoziologie* (S. 357-394). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Belz, M. (1996). *Berufsfeld Sport: Ergebnisse und Folgerungen einer Verbleibstudie Tübinger DiplomsportpädagogInnen*. Schorndorf: Hofmann.
- Belz, M. & Volck, G. (1996). Berufsfeld Sport. Ergebnisse und Folgerungen einer Verbleibstudie Tübinger Diplomsportpädagoginnen und -pädagogen. *sportunterricht*, 45, 145-156.
- Bette, K.-H. (1984). *Die Trainerrolle im Hochleistungssport. System- und rollentheoretische Überlegungen zur Sozialfigur des Trainers*. Sankt Augustin: Hans Richarz.

- Biemann, T., Fasang, A. E. & Grunow, D. (2011). Do economic globalization and industry growth destabilize careers? An analysis of career complexity and career patterns over time. *Organization Studies*, 32, 1639-1663.
- Biemann, T. & Wolf, J. (2009). Career patterns of top management team members in five countries: An optimal matching analysis. *The International Journal of Human Resource Management*, 20, 975-991.
- Birkelbach, K. W. (1998). *Berufserfolg und Familiengründung. Lebensläufe zwischen institutionellen Bedingungen und individueller Konstruktion*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Bischoff, F., Emrich, E. & Pierdzioch, C. (2012). Karrierepfade für Sportwissenschaftler – Eine empirische Analyse des Arbeitsmarktes von Diplomsportlehrern auf Basis eines suchtheoretischen Modells. *Sciamus – Sport und Management*, 2012 (4), 10-26.
- Bischoff, F., Emrich, E. & Pierdzioch, C. (2013). Der Wert des Wartens – Eine empirische Studie zur Wartezeit von Diplomsportlehrern beim Eintritt in den Arbeitsmarkt. *Sciamus – Sport und Management*, Heft 1, 13-25.
- Blossfeld, H.-P. (1989). *Kohortendifferenzierung und Karriereprozess. Eine Längsschnittstudie über die Veränderung der Bildungs- und Berufschancen im Lebenslauf*. Frankfurt a.M.: Campus.
- Blossfeld, H.-P., Buchholz, S., Bukodi, E. & Kurz, K. (Hrsg.). (2009). *Young workers, globalization and the labor market. Comparing early working life in eleven countries*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Blossfeld, H.-P., Buchholz, S., Hofäcker, D., Hofmeister, H., Kurz, K. & Mills, M. (2007). Globalisierung und die Veränderung sozialer Ungleichheiten in modernen Gesellschaften. Eine Zusammenfassung der Ergebnisse des GLOBALLIFE-Projektes. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 59, 667-691.
- Blossfeld, H.-P. & Huinink, J. (2001). Lebensverlaufsforshung als sozialwissenschaftliche Forschungsperspektive. Themen, Konzepte, Methoden und Probleme. *BIOS - Zeitschrift für Biographieforschung, Oral History und Lebensverlaufsanalysen*, 14, 5-31.
- Blossfeld, H.-P. & Huinink, J. (2006). Life course research in the social sciences: Topics, conceptions, methods, and problems. *The Journal of Sociology and Social Anthropology*, 2006 (9), 15-44.
- Boeri, T. & van Ours, J. (2008). *The economics of imperfect labor markets*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Braun, E., Gusy, B., Leidner, B. & Hannover, B. (2008). Das Berliner Evaluationsinstrument für selbsteingeschätzte, studentische Kompetenzen (BEVaKomp). *Diagnostica*, 54, 30-42.
- Breuer, C. (2004). Zur Dynamik der Sportnachfrage im Lebenslauf. *Sport und Gesellschaft*, 1, 50-72.
- Breuer, C. (2005). Zur Entwicklung des Sportmarktes in einer alternden Gesellschaft. In H.-D. Horch, G. Hovemann, S. Kaiser & K. Viebahn (Hrsg.), *Perspektiven*

- des Sportmarketing. Besonderheiten, Herausforderung, Tendenzen. Beiträge des 4. Deutschen Sportökonomie-Kongresses* (Edition Sportökonomie und Sportmanagement, Bd. 4, S. 29-41). Köln: Institut für Sportökonomie und Sportmanagement.
- Breuer, C. (Hrsg.). (2011). *Sportentwicklungsbericht 2009/2010. Analyse zur Situation der Sportvereine in Deutschland*. Köln: Sportverlag Strauß.
- Breuer, C. & Wicker, P. (2010). Gesundheitssport als riskanter Markt. Zu den finanziellen Konsequenzen des Gesundheitssportangebots deutscher Sportvereine. In R. S. Kähler & S. Schröder (Hrsg.), *Ökonomische Perspektiven von Sport und Gesundheit* (Sportökonomie, Bd. 11, S. 35-50). Schorndorf: Hofmann.
- Breyer, F., Zweifel, P. & Kifmann, M. (2005). *Gesundheitsökonomik* (5. Aufl.). Berlin: Springer.
- Bridges, W. P. & Villemez, W. J. (1986). Informal hiring and income in the labor market. *American Sociological Review*, 51, 574-582.
- Brückner, E. (1990). Die retrospektive Erhebung von Lebensverläufen. In K. U. Mayer (Hrsg.), *Lebensverläufe und sozialer Wandel* (Sonderheft der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 31, S. 374-403). Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Brückner, E. & Mayer, K. U. (2005). The de-standardization of the life course: What it might mean? And if it means anything, whether it actually took place? *Advances in Life Course Research*, 9, 27-53.
- Brückner, H. & Mayer, K. U. (1995). *Lebensverläufe und gesellschaftlicher Wandel. Konzeption, Design und Methodik der Erhebung von Lebensverläufen der Geburtsjahrgänge 1954-1956 und 1959-1961*. Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung.
- Brüderl, J. & Scherer, S. (2004). Methoden zur Analyse von Sequenzdaten. In A. Diekmann (Hrsg.), *Methoden der Sozialforschung* (Sonderheft der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 44, S. 330-347). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Brzinsky-Fay, C. (2007). Lost in transition? Labour market entry sequences of school leavers in Europe. *European Sociological Review*, 23, 409-422.
- Brzinsky-Fay, C. & Kohler, U. (2010). New developments in sequence analysis. *Sociological Methods & Research*, 38, 359-364.
- Brzinsky-Fay, C., Kohler, U. & Luniak, M. (2006). Sequence analysis with Stata. *The Stata Journal*, 6, 435-460.
- Buchmeier, W. & Zieschang, K. (1992). *Sportökonomien in Beruf und Studium. Bericht über eine Untersuchung im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft*. Schorndorf: Hofmann.
- Buchmeier, W. & Zieschang, K. (1995). Absolventenreport Sportökonomie der Universität Bayreuth. *dvs-Informationen*, 10 (3), 47-49.

- Bundesamt für Statistik. (2008a). *Hochschulabsolventen und Hochschulabsolventinnen auf dem Arbeitsmarkt – Erste Ergebnisse der Längsschnittbefragung 2007*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- Bundesamt für Statistik. (2008b). *Schlüsselkompetenzen der Schweizer Hochschulabsolvent/innen. Thematischer Sammelband mit empirischen Ergebnissen der Absolventenstudie*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- Bundesamt für Statistik. (2009). *Von der Hochschule ins Berufsleben – Erste Ergebnisse der Absolventenbefragung 2007*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- Bundesamt für Statistik. (2011a). *Hochschulabsolventen und Hochschulabsolventinnen auf dem Arbeitsmarkt – Erste Ergebnisse der Längsschnittbefragung 2009*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- Bundesamt für Statistik. (2011b). *Von der Hochschule ins Berufsleben – Erste Ergebnisse der Hochschulabsolventenbefragung 2009*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- Bundesamt für Statistik. (2014). *Studierende an den universitären Hochschulen: Basistabellen*. Zugriff am 10.10.2014 unter <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/06/data.html#Studierende>
- Bürgi, A., Andenmatten, C., Meister, S. & Lehmann, V. (2012). Berufs- und Arbeitssituation der Nachwuchs- und Spitzensport-Trainerinnen und -Trainer der schweizerischen Sportverbände. *Leistungssport*, 42 (6), 36-41.
- Burkhardt, A., Schomburg, H. & Teichler, U. (2000). *Hochschulstudium und Beruf – Ergebnisse von Absolventenstudien*. Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung.
- Cachay, K. (1992). Kann man im Sport Arbeit finden? Differenzierungstheoretische Überlegungen zur Entwicklung von Berufsrollen im organisierten Sport. *sportunterricht*, 41, 233-243.
- Cachay, K. & Thiel, A. (1999a). *Ausbildung ins Ungewisse? Beschäftigungschancen für Sportwissenschaftlerinnen und Sportwissenschaftler im Gesundheitssystem*. Aachen: Meyer & Meyer.
- Cachay, K. & Thiel, A. (1999b). Vom Medizin- zum Gesundheitssystem – Professionalisierungschance für Sportwissenschaftlerinnen und Sportwissenschaftler? *Sportwissenschaft*, 29, 143-157.
- Cachay, K. & Thiel, A. (2000). *Soziologie des Sports: Zur Ausdifferenzierung und Entwicklungsdynamik des Sports der modernen Gesellschaft*. Weinheim: Juventa.
- Cachay, K., Thiel, A. & Meier, H. (1999). Berufsfeld Sport – Ergebnisse aus zwei Forschungsprojekten. *dvs-Informationen*, 14 (4), 20-25.
- Cachay, K., Thiel, A. & Meier, H. (2001). *Der organisierte Sport als Arbeitsmarkt. Eine Studie zu Erwerbspotenzialen in Sportvereinen und Sportverbänden*. Schorndorf: Hofmann.
- Camy, J. (2006). Employment opportunities in the sport sector: A review of the European situation. In G. di Cola (Ed.), *Beyond the scoreboard: Youth*

- employment opportunities and skills development in the sports sector* (pp. 85-104). Genf: International Labour Office.
- Conzelmann, A. (2001). *Sport und Persönlichkeitsentwicklung. Möglichkeiten und Grenzen von Lebenslaufanalysen*. Schorndorf: Hofmann.
- Conzelmann, A., Nagel, S. & Zuber, C. (2015). *Stand der Sportwissenschaft in der Schweiz 2014* (Projektbericht). Bern: Universität Bern.
- Couper, M. P. & Coutts, E. (2004). Online-Befragung. Probleme und Chancen verschiedener Arten von Online-Erhebungen. In A. Diekmann (Hrsg.), *Methoden der Sozialforschung* (Sonderheft der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 44, S. 217-243). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Coverdill, J. E. (1998). Personal contacts and post-hire job outcomes: Theoretical and empirical notes on the significance of matching methods. *Research in Social Stratification and Mobility*, 16, 247-269.
- Cunningham, G. B. & Sagas, M. (2004). Work experiences, occupational commitment, and intent to enter the sport management profession. *Physical Educator*, 61, 146-156.
- Cunningham, G. B., Sagas, M., Dixon, M. A., Kent, A. & Turner, B. (2005). Anticipated career satisfaction, affective occupational commitment, and intentions to enter the sport management profession. *Journal of Sport Management*, 19, 43-57.
- Dachs, B., Macek, S., Preissl, M., Steindl, G. & Zwickl, G. (2001). *Die wirtschaftliche Bedeutung des Sports in Österreich*. Wien: Institut für Industriewissenschaften.
- De Graaf, N. D. & Flap, H. D. (1988). "With a little help from my friends": Social resources as an explanation of occupational status and income in West Germany, the Netherlands, and the United States. *Social Forces*, 67, 452-472.
- Detle, D. E. (2005). *Berufserfolg und Lebenszufriedenheit. Eine längsschnittliche Analyse der Zusammenhänge*. Unveröffentlichte Dissertation, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg.
- Dieckelmann, D., Pfister, G. & Sack, H.-G. (1992). Erstes Staatsexamen – Was nun? *sportunterricht*, 41, 445-453.
- Digel, H. & Thiel, A. (2009). Gesellschaftlicher Wandel und Sportentwicklung. In E. Balz & D. Kuhlmann (Hrsg.), *Sportentwicklung. Grundlagen und Facetten* (Sportentwicklungen in Deutschland, Bd. 21, S. 19-32). Aachen: Meyer & Meyer.
- Digel, H., Thiel, A., Schreiner, R. & Waigel, S. (2010). *Berufsfeld Trainer im Spitzensport* (Reihe Sportsoziologie, Bd. 18). Schorndorf: Hofmann.
- Dimitrov, D., Helmenstein, C., Kleissner, A., Moser, A., & Schindler, J. (2006). *Die makroökonomischen Effekte des Sports in Europa. Projektbericht. Studie im Auftrag des Bundeskanzleramts, Sektion Sport*. Wien: o.V.
- Downward, P., Dawson, A. & Dejonghe, T. (2009). *Sports economics: Theory, evidence and policy*. Amsterdam: Elsevier Butterworth-Heinemann.
- Ecke, M. (2004). *Der Übergang von Bildungs- in das Beschäftigungssystem. Eine empirische Studie zur Berufseinmündungsphase von Diplom-sportwissenschaftlern*

- mit dem Schwerpunkt Sportökonomie und Sportmanagement. Unveröffentlichte Diplomarbeit, Deutsche Sporthochschule Köln.
- Ehrenberg, R. G. & Smith, R. S. (1997). *Modern labor economics. Theory and public policy* (6th ed.). Amsterdam: Addison-Wesley Longman.
- Elder, G. H., Jr. (1996). Human lives in changing societies. Life course and developmental insights. In R. B. Cairns, G. H. Elder, Jr. & E. J. Castello (Eds.), *Developmental Science* (pp. 31-62). Cambridge: Cambridge University Press.
- Elzinga, C. H. & Liefbroer, A. C. (2007). De-standardization of family-life trajectories of young adults: A cross-national comparison using sequence analysis. *European Journal of Population*, 23, 225-250.
- Emrich, E. (1988). Saarbrücker Diplom-Sportlehrer in Studium und Beruf. *sportunterricht*, 27, 20-26.
- Emrich, E., Fröhlich, M., Nachtigall, T., Pitsch, W., Schneider, J. F. & Sprenger, M. (2010). Determinanten des beruflichen Einstiegs in den Arbeitsmarkt – Dargestellt an Absolventen des Saarbrücker Diplomstudiengangs Sportwissenschaft. *Leipziger Sportwissenschaftlichen Beiträge*, 51 (1), 10-34.
- Emrich, E., Pierdziuch, C. & Fröhlich, M. (2013). Arbeitsmärkte für Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge. In A. Güllich & M. Krüger (Hrsg.), *Sport. Das Lehrbuch für das Sportstudium* (S. 47-64). Berlin: Springer Spektrum.
- Emrich, E. & Pitsch, W. (1994). Saarbrücker Diplom-Sportlehrer in Studium und Beruf – Eine Wiederholungsstudie. *sportunterricht*, 43, 286-293.
- Emrich, E. & Pitsch, W. (2003). Aspekte des Karriereverlaufes von Diplomsportlehrern. In A. Schlattmann & I. Seidelmeier (Hrsg.), *Themenfelder der Sportwissenschaft zwischen Ökonomie und Kommunikation* (S. 103-129). Neubiberg: Interessengemeinschaft Sportwissenschaft e.V.
- Engel, C. & Nagel, S. (2011). Sports participation during the life course. *European Journal for Sport and Society*, 8, 45-63.
- Engelage, S. & Hadjar, A. (2008). Promotion und Karriere – Lohnt es sich zu promovieren? Eine Analyse der Schweizerischen Absolventenstudie. *Swiss Journal of Sociology*, 34, 71-93.
- England, P. (2005). Gender inequality in labor markets: The role of motherhood and segregation. *Social Politics*, 12, 264-288.
- Eraut, M. (1994). *Developing professional knowledge and competence*. London: The Falmer Press.
- Erickson, K., Côté, J. & Fraser-Thomas, J. (2007). Sport experiences, milestones, and educational activities associated with high-performance coaches' development. *The Sport Psychologist*, 21, 302-316.
- Erlinghagen, M. (2003). Die individuellen Erträge ehrenamtlicher Arbeit. Zur sozio-ökonomischen Theorie unentgeltlicher, haushaltsextern organisierter Produktion. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 55, 737-757.
- Falk, S. & Reimer, M. (2007). Verschiedene Fächer, verschiedene Übergänge: Der Berufseinstieg und frühe Berufserfolg bayerischer Hochschulabsolventen. *Beiträge zur Hochschulforschung*, 29 (1), 34-69.

- Fehse, S. & Kerst, C. (2007). Arbeiten unter Wert? Vertikal und horizontal inadäquate Beschäftigung von Hochschulabsolventen der Abschlussjahrgänge 1997 und 2001. *Beiträge zur Hochschulforschung*, 29 (1), 72-98.
- Flap, H. & Boxmann, E. (2001). Getting started: The influence of social capital on the start of the occupational career. In N. Lin, K. Cook & R. S. Burt (Eds.), *Social capital: Theory and research* (pp. 159-181). New York, NY: de Gruyter.
- Flick, U. (2011). *Triangulation. Eine Einführung* (3., aktual. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Franz, W. (2006). *Arbeitsmarktökonomik* (6., vollst. überarb. Aufl.). Berlin: Springer.
- Franzen, A. & Hangartner, D. (2005). Soziale Netzwerke und beruflicher Erfolg. Eine Analyse des Arbeitsmarkteintritts von Hochschulabsolventen. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 57, 443-465.
- Franzen, A. & Hangartner, D. (2006). Social networks and labour market outcomes: The non-monetary benefits of social capital. *European Sociological Review*, 22, 353-368.
- Frick, B. (2007). The football players' labor market: Empirical evidence from the major European leagues. *Scottish Journal of Political Economy*, 54, 422-446.
- Gabler, H. (2002). *Motive im Sport. Motivationspsychologische Analysen und empirische Studien*. Schorndorf: Hofmann.
- Gageur, J., Woll, A., Wäsche, H. & Sudeck, G. (2011). *Gesundheitsorientierte Studiengänge in der Sportwissenschaft in Deutschland* (Situationsbericht der Kommission Gesundheit der Deutschen Vereinigung für Sportwissenschaft). Zugriff am 27.01.2014 unter http://www.sportwissenschaft.de/fileadmin/pdf/download/Gesundheitsorientierte_stud-spowi.pdf
- Gauthier, J.-A., Widmer, E. D., Bucher, P. & Notredame, C. (2009). How much does it cost?: Optimization of costs in sequence analysis of social science data. *Sociological Methods & Research*, 38, 197-231.
- Gerber, I. & Weber, D. (2005). *Arbeitssituation von Turn- und Sportlehrer/innen auf Sekundarstufe II*. Unveröffentlichte Diplomarbeit, Universität Bern.
- Gerbig, C. & Calcagni, I. (1994). *Berufsvorstellungen und -erwartungen von Turn- und Sportlehrer/innen im 2. Semester*. Unveröffentlichte Lizentiatsarbeit, Universität Bern.
- Gerhartl, M. (2000). SportakademikerInnen in Ausbildung und Beruf. Österreich im internationalen Vergleich. *Spectrum der Sportwissenschaften*, 12 (2), 83-100.
- Giesecke, J. & Heisig, J. P. (2011). Destabilization and destandardization: For whom? The development of West Germany job mobility since 1984. *Schmollers Jahrbuch*, 131, 301-314.
- Gläser, K. (1995). Berufsfelder im Sporttourismus. In A. Dreyer & A. Krüger (Hrsg.), *Sporttourismus. Management- und Marketing-Handbuch* (S. 155-188). München: Oldenbourg.
- Glaubitz, U. (2001). *Jobs für Sportfreaks. Machen Sie Ihr Hobby zum Beruf* (Campus concret, Bd. 58). Frankfurt a.M.: Campus.

- Granovetter, M. S. (1973). The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, 78, 1360-1380.
- Granovetter, M. S. (1974). *Getting a job: A study of contacts and careers*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Granovetter, M. S. (1995). *Getting a job: A study of contacts and careers* (2nd ed.). Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Gratton, C. & Taylor, P. (2000). *Economics of sport and recreation* (2nd ed.). London: E & FN Spon Press.
- Greenwald, A. G. & Gilmore, G. M. (1998). How useful are student ratings? Reactions to comments on the current issues. *American Psychologist*, 53, 1228-1229.
- Greenwald, B. C. (1986). Adverse selection in the labour market. *Review of Economic Studies*, 53, 325-347.
- Grossman, M. (1972). On the concept of health capital and the demand for health. *Journal of Political Economy*, 80, 223-255.
- Grühn, D. & Hecht, H. (2007). *Generation Praktikum? Prekäre Beschäftigungsformen von Hochschulabsolventinnen und -absolventen. Eine des Arbeitsbereichs Absolventenforschung der FU Berlin im Auftrag der DGB-Jugend und der Hans-Böckler-Stiftung*. Berlin: DGB-Bundesvorstand, Bereich Jugend.
- Grühn, D. & Hecht, H. (2008). *Hochschulabsolventen in der Grauzone des Arbeitsmarktes? Mythos GENERATION Praktikum. Abschlussbericht des Projekts „Generation Praktikum“? Prekäre Beschäftigungsformen von Hochschulabsolventinnen und -absolventen*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Haag, H. & Heinemann, K. (1987). *Berufsfeld Sport. Texte zur Tätigkeitsfeldern und Berufschancen* (Reihe Texte, Quellen, Dokumente zur Sportwissenschaft, Bd. 20). Schorndorf: Hofmann.
- Han, S.-K. & Moen, P. (1999). Clocking out: Temporal patterning of retirement. *American Journal of Sociology*, 105, 191-236.
- Hartmann-Tews, I. (1997). Studierte Frauen und ihre beruflichen Perspektiven im Sport und in der Sportwissenschaft. In U. Henkel & G. Pfister (Hrsg.), *Für eine andere Bewegungskultur. Festschrift anlässlich der Emeritierung von Sabine Kröner* (Reihe FrauenSportBewegung, Bd. 5, S. 97-112). Pfaffenweiler: Centaurus Verlagsgesellschaft.
- Hartmann-Tews, I. & Mrazek, J. (1994). *Der berufliche Werdegang von Diplom-Sportlehrerinnen und Diplom-Sportlehrern* (Veröffentlichungen der Deutschen Sporthochschule Köln, Bd. 13). Köln: Sport & Buch Strauß.
- Hartmann-Tews, I. & Mrazek, J. (1999). Arbeitsmarkt ‚Sport‘ am Ende des Jahrhunderts – Die berufliche Situation der Absolventinnen und Absolventen der Deutschen Sporthochschule Köln. *dvs-Informationen*, 14 (4), 15-19.
- Hartmann-Tews, I. & Mrazek, J. (2002). *Berufsfeld Sport im Wandel. Eine empirische Studie*. Köln: Sport & Buch Strauß.

- Hartmann-Tews, I. & Mrazek, J. (2007). Vom Sportstudium zum Beruf: Berufsfelder und Arbeitsmarktperspektiven im Wandel. *Forschung Innovation Technologie: das F.I.T.-Wissenschaftsmagazin der Deutschen Sporthochschule Köln*, 12 (1), 22-27.
- Heinemann, K. (1995). *Einführung in die Ökonomie des Sports. Ein Handbuch*. Schorndorf: Hofmann.
- Heinemann, K., Dietrich, K. & Schubert, M. (1990). *Akademikerarbeitslosigkeit und neue Formen des Erwerbsverhaltens – dargestellt am Beispiel arbeitsloser Sportlehrer: eine empirische Untersuchung*. Weinheim: Deutscher Studien Verlag.
- Hemsing, W. (2001). *Berufserfolg und Lebensverlauf. Der Einfluß von Humankapitalinvestitionen, privaten Bindungen und Arbeitsmarktstrukturen auf den Berufserfolg ehemaliger Gymnasiasten*. Unveröffentlichte Dissertation, Universität zu Köln.
- Hillmert, S. (2009). Bildung und Lebensverlauf – Bildung im Lebensverlauf. In R. Becker (Hrsg.), *Lehrbuch der Bildungssoziologie* (S. 215-235). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hodel, M. (1995). *Laufbahnbezogene Entscheidungsprozesse und berufliche Identität von Turn- und Sportlehrer/innen*. Unveröffentlichte Lizenziatsarbeit, Universität Bern.
- Horch, H.-D. (2010). Der Arbeitsmarkt für Sportmanager. In G. Nufer & A. Bühler (Hrsg.), *Management und Marketing im Sport* (2., erw. Aufl., S. 537-564). Berlin: Erich Schmidt.
- Horch, H.-D., Niessen, C. & Schütte, N. (2003). *Sportmanager in Verbänden und Vereinen* (Bundesinstitut für Sportwissenschaft, Wissenschaftliche Berichte und Materialien, Bd. 5). Köln: Sport & Buch Strauß.
- Horch, H.-D. & Schütte, N. (2003). Competencies of sport managers in German sport clubs and sport federations. *Managing Leisure*, 8, 70-84.
- Hovemann, G. (2003). *Der Markt für Sportmanagementausbildungen. Bedingungen und Perspektiven der international erfolgreichen Positionierung von Bildungsdienstleistungen im Sport* (Reihe Edition Sportökonomie und Sportmanagement, Bd. 3). Köln: Institut für Sportökonomie und Sportmanagement.
- Hovemann, G., Kaiser, S. & Schütte, N. (2003). *Der Sporteventmanager. Ergebnisse einer Berufsfeldanalyse*. Düsseldorf: IST-Verlag.
- Jacob, M. & Kück, U. (1996). *Der berufliche Werdegang von Diplom-Sportlehrern*. Unveröffentlichte Diplomarbeit, Universität Leipzig.
- Jäger, P. (2001). *Der Erwerb von Kompetenzen als Konkretisierung der Schlüsselqualifikationen: Eine Herausforderung an Schule und Unterricht*. Unveröffentlichte Dissertation, Universität Passau. Zugriff unter: <https://opus4.kobv.de/opus4-uni-passau/frontdoor/index/index/docId/15>

- Kaiser, S. (2006). *Das Sportstudiomanagement. Anforderungen. Rekrutierung. Professionalisierung*. Saarbrücken: Verlag Dr. Müller.
- Kaiser, S. & Beech, J. (2012). Perspectives of sport-related labour market and employment research: The need for a specific approach. *European Journal for Sport and Society*, 9, 287-304.
- Kaiser, S. & Schütte, N. (2005). Tätigkeitsstrukturen von Sportmanagern. Weitere Erkenntnisse für eine adäquate Gestaltung von Bildungsangeboten. In H.-D. Horch, G. Hovemann, S. Kaiser & K. Viebahn (Hrsg.), *Perspektiven des Sportmarketing. Besonderheiten, Herausforderungen, Tendenzen: Beiträge des 4. Deutschen Sportökonomie-Kongresses*. (Edition Sportökonomie und Sportmanagement, Bd. 4, S. 129-139). Köln: Institut für Sportökonomie und Sportmanagement.
- Kaiser, S. & Schütte, N. (2012). Patterns of managerial action – An empirical analysis of German sport managers. *International Journal of Management in Education*, 6, 174-189.
- Kanning, U. P. (2003). *Diagnostik sozialer Kompetenzen*. Göttingen: Hogrefe.
- Kastrup, V. (2009). *Der Sportlehrerberuf als Profession. Eine empirische Studie zur Bedeutung des Sportlehrerberufs* (Reihe Sportsoziologie, Bd. 14). Schorndorf: Hofmann.
- Kirsten, N. & Rohowski, T. (2008, 11. Februar). „Schicksal: Die Macht des Zufalls“. *Die Zeit Campus*, 2, 43-49.
- Klein, T. (1994). Die Einkommenskarriere von Hochschulabsolventen. Ein empirischer Beitrag zur Kontroverse zwischen Humankapitaltheorie und Senioritätsentlohnung. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 27, 205-211.
- Klieme, E. & Hartig, J. (2008). Kompetenzkonzepte in den Sozialwissenschaften und im erziehungswissenschaftlichen Diskurs. In M. Prenzel, I. Gogolin & H.-H. Krüger (Hrsg.), *Kompetenzdiagnostik* (Zeitschrift für Erziehungswissenschaft. Sonderheft 8, S. 11-29). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Köhler, A., Michna, H. & Peters, C. (2005). Die berufliche Situation von Absolvent(inn)en des Studienganges Diplomsportwissenschaft mit der Spezialisierung Präventions- und Rehabilitationssport an der TU München. *dvs-Informationen*, 20 (1), 11-14.
- Konietzka, D. & Huinink, J. (2003). Die De-Standardisierung einer Statuspassage? Zum Wandel des Auszugs aus dem Elternhaus und des Übergangs in das Erwachsenenalter in Westdeutschland. *Soziale Welt*, 54, 285-311.
- Kortmann, T., Holtermann, S. & Lohmar, O. (2005). *Studie zum Anforderungsprofil des Arbeitsmarktes an Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge*. Career Service der Deutschen Sporthochschule Köln: o.V.
- Krüger, A. (1980). *Das Berufsbild des Trainers im Sport. International vergleichende Studie und Perspektiven der Traineraus- und weiterbildung in der Bundesrepublik*

- Deutschland* (Schriftenreihe des Bundesinstituts für Sportwissenschaft, Bd. 30). Schorndorf: Hofmann.
- Kühne, M. (2009). *Berufserfolg von Akademikerinnen und Akademikern: Theoretische Grundlagen und empirische Befunde*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Lamprecht, M., Fischer, A. & Stamm, H. (2008). *Sport Schweiz 2008: Das Sportverhalten der Schweizer Bevölkerung*. Magglingen: Bundesamt für Sport.
- Lamprecht, M., Fischer, A. & Stamm, H.-P. (2014). *Sport Schweiz 2014: Sportaktivität und Sportinteresse der Schweizer Bevölkerung*. Magglingen: Bundesamt für Sport.
- Lamprecht, M., Fischer, A. & Stamm, H.-P. (2012). *Die Schweizer Sportvereine. Strukturen, Leistungen, Herausforderungen* (Reihe Freiwilligkeit). Zürich: Seismo.
- Lange, A. (1997). *Arbeitsmarkt Sport. Außerschulische Berufsfelder*. Bochum: Brockmeyer.
- Lauterbach, W. & Weil, M. (2009). Ausbildungswege in der Arbeitsmarkt – Lohnen sich Mehrfachausbildungen für den beruflichen Aufstieg? In H. Fend, F. Berger & U. Grob (Hrsg.), *Lebensverläufe, Lebensbewältigung, Lebensglück. Ergebnisse der LiFE-Studie* (S. 101-122). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Lesnard, L. (2010). Setting cost in optimal matching to uncover contemporaneous socio-temporal patterns. *Sociological Methods & Research*, 38, 389-419.
- Lin, N. (1999). Social networks and status attainment. *Annual Review of Sociology*, 25, 467-487.
- Lipowsky, F. (2003). *Wege von der Hochschule in den Beruf. Eine empirische Studie zum beruflichen Erfolg von Lehramtsabsolventen in der Berufseinstiegsphase*. Bad Heilbrunn/Obb: Julius Klinkhardt.
- Lucas, R. E. & Baird, B. M. (2006). Global self-assessment. In M. Eid & E. Diener (Eds.), *Handbook of multimethod measurement in psychology* (pp. 29-42). Washington, DC: American Psychological Association.
- Lück-Schneider, D. (2008). *Sportberufe im Kontext neuerer Sportentwicklungen. Analyse öffentlicher Arbeitsmarktdaten (1997–2006)*. Unveröffentlichte Dissertation, Universität Potsdam. Zugriff unter <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:kobv:517-opus-18420>.
- Lück-Schneider, D. (2010). Professionalisierungsprozesse im Berufsfeld Sport und Gesundheit. In R. Kähler & S. Schröder (Hrsg.), *Ökonomische Perspektiven von Sport und Gesundheit* (Sportökonomie, Bd. 11, S. 67-79). Schorndorf: Hofmann.
- Luhmann, N. (1984). *Soziale Systeme. Grundriss einer allgemeinen Theorie*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Luhmann, N. (2000). *Organisation und Entscheidung*. Opladen: Westdeutscher Verlag.

- Madejski, E., Kosiba, G. & Majer, M. (2010). Present attitudes of physical education students towards future employment in their profession. *Acta Universitatis Palackianae Olomucensis*, 40 (2), 27-35.
- Marbacher, A. (2001). *Berufsfelder im Sport*. Unveröffentlichte Diplomarbeit, Universität Basel.
- Marsden, P. & Campell, K. (1990). Recruitment and selection processes: The organization side of job searches. In R. L. Breiger (Ed.), *Social mobility and social structure* (pp. 59-79). Cambridge: Cambridge University Press.
- Martin, P. & Wiggins, R. D. (2011). Optimal matching analysis. In M. Williams & P. W. Vogt (Eds.), *The SAGE handbook of innovation in social research methods* (pp. 385-408). London: Sage.
- Mau, W.-C. & Kopischke, A. (2001). Job search methods, job search outcomes, and job satisfaction of college graduates: A comparison of race and sex. *Journal of Employment Counseling*, 38, 141-149.
- Mayer, K. U. (1987). Lebenslaufforschung. In W. Voges (Hrsg.), *Methoden der Biographie- und Lebenslaufforschung* (Reihe Biographie und Gesellschaft, Bd. 1, S. 51-73). Opladen: Leske + Budrich.
- Mayer, K. U. (1990). Lebensverläufe und sozialer Wandel Anmerkungen zu einem Forschungsprogramm. In K. U. Mayer (Hrsg.), *Lebensverläufe und sozialer Wandel* (Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 31, S. 7-21). Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Mayer, K. U. (2004). Whose lives? How history, societies, and institutions define and shape life courses. *Research in Human Development*, 1, 161-187.
- Mayer, K. U. (2009). New directions in life course research. *Annual Review of Sociology*, 35, 413-433.
- Mayer, K. U. & Brückner, E. (1989). *Lebensverläufe und Wohlfahrtsentwicklung. Konzeption, Design und Methodik der Erhebung von Lebensverläufen der Geburtsjahrgänge 1929-1931, 1939-1941, 1949-1951*. Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung.
- Mayer, K. U., Grunow, D. & Nitsche, N. (2010). Mythos Flexibilisierung? Wie instabil sind Berufsbiografien wirklich und als wie instabil werden sie wahrgenommen? *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 62, 369-402.
- Mayer, K. U. & Papastefanou, G. (1983). Arbeitseinkommen im Lebensverlauf – Probleme der retrospektiven Erfassung und empirische Materialien. In W. Schmähl (Hrsg.), *Ansätze der Lebenseinkommensanalyse* (S. 101-122). Tübingen: Mohr.
- Middendorf, E. (2000). Panta rhei oder der mentale Einfluss von Tatsachen: Zur Reliabilität retrospektiv erhobener biografischer Ereignisse. *ZA-Information*, 46, 58-71.
- Mincer, J. (1962). On-the-job training: Costs, returns and some implications. *Journal of Political Economy*, 70 (5, Pt. 2), 50-79.

- Montgomery, J. D. (1992). Job search and network composition: Implications of the strength-of weak ties hypothesis. *American Sociological Review*, 57, 586-596.
- Mouw, T. (2003). Social capital and finding a job: Do contacts matter? *American Sociological Review*, 68, 868-898.
- Mrazek, J. & Hartmann-Tews, I. (2007). Was kommt nach dem Studium? Arbeitsmarktperspektiven von Diplom-Sportwissenschaftlern und -wissenschaftlerinnen. *Kurier*, 30 (2), Beilage.
- Mrazek, J. & Hartmann-Tews, I. (2010). Diplom-Sportwissenschaftler/in – Was nun? *Kurier*, 33 (2), Beilage.
- Mrazek, J. & Rittner, V. (1991). *Übungsleiter und Trainer im Sportverein*. Schorndorf: Hofmann.
- Nachtigall, T., Pitsch, W., Fröhlich, M., & Emrich, E. (2008). Sozialkapital als Determinante des Berufseinstiegs – Untersucht an Absolventen des Diplomstudienganges Sportwissenschaft an der Universität des Saarlandes. *Zeitschrift für Sozialmanagement*, 6 (2), 60-78.
- Nagel, S. (2002). *Medaillen im Sport – Erfolg im Beruf? Berufskarrieren von Hochleistungssportlerinnen und Hochleistungssportlern* (Reihe Sportwissenschaft, 7). Schorndorf: Hofmann.
- Nathani, C. Berwert, A. de Bary, A., Rütter, H., & Rütter-Fischbacher, U. (2014). *Wirtschaftliche Bedeutung des Sports in der Schweiz – 2011*. Magglingen: Bundesamt für Sport.
- Ní Chróinín, D., Tormey, R. & O’Sullivan, M. (2012). Beginning teacher standards for physical education: Promoting a democratic ideal? *Teaching and Teacher Education*, 28, 78-88.
- Nichelmann, C. (1999). Sportmanager heute – Eine empirische Studie theoretischer und praktischer Anforderungen des Tätigkeitsfeldes. In H.-D. Horch, J. Heydel & A. Sierau (Hrsg.), *Professionalisierung im Sportmanagement. Beiträge des 1. Kölner Sportökonomie-Kongresses* (Edition Sportökonomie und Sportmanagement, 1, S. 287-307). Aachen: Meyer & Meyer.
- Oberender, P. O., Hebborn, A. & Zerth, J. (2006). *Wachstumsmarkt Gesundheit* (2., grundlegend überarb. und aktual. Aufl.). Stuttgart: Lucius & Lucius.
- Orth, H. (1999). *Schlüsselqualifikationen an deutschen Hochschulen. Konzepte, Standpunkte und Perspektiven*. Neuwied: Luchterhand.
- Osberg, L. (1993). Fishing in different pools: Job-search and job-finding success in Canada in the Early 1980s. *Journal of Labor Economics*, 11, 348-386.
- Packeiser, A. & Hovemann, G. (2013). Rekrutierung von Sportmanagern – Eine quantitative Analyse der Anforderungsprofile in Stellenausschreibungen. *Sport und Gesellschaft*, 2013, 240-259.
- Patsantáras, N. (1994). *Der Trainer als Sportberuf. Entwicklung und Ausdifferenzierung einer Profession mit einem Rückblick auf das altgriechische olympische Ideal*. Schorndorf: Hofmann.

- Pfister, G. & Zornemann, P. (1995). Professionalisierungschancen und -strategien von Frauen im Sport. In M.-L. Klein (Hrsg.), *„Karrieren“ von Mädchen und Frauen im Sport: 2. Tagung der dvs-Kommission „Frauenforschung in der Sportwissenschaft“ vom 24.-26.6.1994 in Paderborn* (S. 57-79). Sankt Augustin: Academica.
- Picot, A., Dietl, H., Franck, E., Fiedler, M. & Royer, S. (2012). *Organisation. Theorie und Praxis aus ökonomischer Sicht* (6., völlig überarb. Aufl.). Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Plicht, H., Schober, K. & Schreyer, F. (1994). Zur Ausbildungsadäquanz der Beschäftigung von Hochschulabsolventinnen und -absolventen. Versuch einer Quantifizierung anhand der Mikrozensen 1985 bis 1991. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung*, 27 (3), 177-204.
- Pohl, E. (2004). *Trendbranche Sport. Berufe für Bewegungsfans* (Reihe Jobs – Business – Future). Nürnberg: BW, Bildung und Wissen.
- Preisendörfer, P. & Voss, T. (1988). Arbeitsmarkt und soziale Netzwerke: Die Bedeutung sozialer Kontakte beim Zugang zu Arbeitsplätzen. *Soziale Welt*, 39, 104-119.
- Reade, I., Rodgers, W. & Norman, L. (2009). The under-representation of women in coaching: A comparison of male and female Canadian coaches at low and high levels of coaching. *International Journal of Sports Science and Coaching*, 4, 505-520.
- Reimer, M. (2001). *Die Zuverlässigkeit des autobiographischen Gedächtnisses und die Validität retrospektiv erhobener Lebensverlaufsdaten. Kognitive und erhebungspragmatische Aspekte*. Berlin: Max Planck Institut für Bildungsforschung.
- Reimer, M. & Matthes, B. (2007). Collecting event histories with true tales. Techniques to improve autobiographical recall problems in standardized interviews. *Quality and Quantity*, 41, 711-735.
- Rottenberg, S. (1956). The Baseball players' labor market. *The Journal of Political Economy*, 64, 243-258
- Rütter, H., Beck, A., Höchli, C., Holzhey, M. & Schmid, C. (2011). *Wirtschaftliche Bedeutung des Sports in der Schweiz: Monitoringkonzept. Studie im Auftrag des Bundesamtes für Sport*. Rüschlikon: Rütter + Partner.
- Rychen, D. S. & Salganik, L. H. (2003). *Key competencies for a successful life and a well-functioning society*. Cambridge, MA: Hogrefe & Huber.
- Ryder, N. B. (1965). The cohort as a concept in the study of social change. *American Sociological Review*, 30, 483-861.
- Schaeper, H. & Briedis, K. (2004). *Kompetenzen von Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen, berufliche Anforderungen und Folgerungen für die Hochschulreform*. Hannover: HIS.
- Schelsky, H. (1957). *Die skeptische Generation. Eine Soziologie der deutschen Jugend*. Düsseldorf: Eugen Diederichs.

- Scherer, S. (2001). Early career patterns: A comparison of Great Britain and West Germany. *European Sociological Review*, 17, 119-144.
- Scherger, S. (2007). *Destandardisierung, Differenzierung, Individualisierung. Westdeutsche Lebensläufe im Wandel*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Schlesinger, T. & Nagel, S. (2012). Personalmanagement im Sport. In G. Nufer & A. Bühler (Hrsg.), *Management im Sport. Betriebswirtschaftliche Grundlagen und Anwendungen der modernen Sportökonomie* (3., neu bearb. und erw. Aufl., S. 223-257). Berlin: Erich Schmidt.
- Schömann, K. & Leschke, J. (2004). Lebenslanges Lernen und soziale Inklusion – Der Markt alleine wird's nicht richten. In R. Becker & W. Lauterbach (Hrsg.), *Bildung als Privileg? Erklärungen und Befunde zu den Ursachen der Bildungsgleichheit* (1. Aufl., S. 353-391). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung/Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung. (2009). *Die erste Stelle nach dem Studium*. Bern: SDBB.
- Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung/Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung. (2011). *Die erste Stelle nach dem Studium*. Bern: SDBB.
- Sesselmeier, W. & Blauermel, G. (1998). *Arbeitsmarkttheorien. Ein Überblick* (2., überarb. und erw. Aufl.). Heidelberg: Physica-Verlag.
- Sleap, M. & Reed, H. (2006). Views of sport science graduates regarding work skills developed at university. *Teaching in Higher Education*, 11, 47-61.
- Smith, A. C. T. & Westerbeek, H. M. (2004). 'Professional' sport management education and practice in Australia. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, 3, 38-45.
- Smith, M., Duncan, M. & Cook, K. (2013). Graduate employability: Student perceptions of PBL and its effectiveness in facilitating their employability skills. *Practice and Evidence of the Scholarship of Teaching and Learning in Higher Education*, 8, 217-240.
- Spath, D. (Hrsg.). (2012). *Arbeitswelten 4.0 – Wie wir morgen arbeiten und leben*. Stuttgart: Fraunhofer Verlag.
- Spence, M. (1973). Job market signaling. *Quarterly Journal of Economics*, 87, 355-374.
- Sport Industry Research Center. (2010). *Economic value of sport in England 1985-2008*. Sheffield: Hallam University.
- Staiger, D. (1991). *The effect of connections on the wages and mobility of young workers*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Stalder, U. M. & Kersten, B. (2004). Berufs- und Arbeitssituation von Spitzensport-Trainern der Schweizerischen Sportverbände von Swiss Olympic. *Leistungssport*, 34 (1), 29-33.
- Stichweh, R. (1992). Professionalisierung, Ausdifferenzierung von Funktionssystemen, Inklusion. Betrachtungen aus systemtheoretischer Sicht. In B. Dewe, W. Ferchoff & F.-O. Radtke (Hrsg.), *Erziehen als Profession: Zur*

- Logik professionellen Handelns in pädagogischen Feldern* (S. 36-48). Opladen: Leske und Budrich.
- Stinchcombe, A. L. (1974). *Creating efficient industrial administrations*. New York, NY: Academic Press.
- Stoof, A., Martens, R. L., van Merriënboer, J. J. G. & Bastiaens, T. J. (2002). The boundary approach of competence: A constructivist aid for understanding and using the concept of competence. *Human Resource Development Review*, 1, 345-365.
- Stovel, K. (2001). Local sequential patterns: The structure of lynching in the Deep South, 1882-1930. *Social Forces*, 79, 843-880.
- Stovel, K. & Bolan, M. (2004). Residential trajectories: Using optimal alignment to reveal the structure of residential mobility. *Sociological Methods and Research*, 32, 559-598.
- Studer, F., Schlesinger, T. & Engel, C. (2011). Socio-economic and cultural determinants of sports participation in Switzerland from 2000 to 2008. *European Journal for Sport and Society*, 8, 147-165.
- Sudeck, G., Lehnert, K. & Conzelmann, A. (2011). Motivbasierte Sporttypen. Auf dem Weg zur Personorientierung im zielgruppenspezifischen Freizeit- und Gesundheitssport. *Zeitschrift für Sportpsychologie*, 18, 1-17.
- Sutton, W. A. (1989). The role of internships in sport management curricula – A model for development. *Journal of Physical Education, Recreation, and Dance*, 60 (7), 20-24.
- Szymanski, S. (1999). The market for soccer players in England after Bosmann: Winners and losers. In S. Kesenne & C. Jeanrenaud (Eds.), *Competition policy in professional sports. Europa after the Bosman case* (pp. 133-160). Antwerpen: Standaard Editions.
- Taks, M., Delheye, P., Hartmann-Tews, I. & Demuyne, N. (2003). Tracking the careers of graduates in sport and sport-related programmes: A European perspective. *Managing Leisure*, 8, 97-103.
- Thiel, A. & Cachay, K. (2004). *Vom Sportstudium zum Beruf. Eine Absolventenstudie zum Bielefelder Diplomstudiengang „Prävention/Rehabilitation“*. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren.
- Thiel, A., Huy, C. & Gomolinsky, U. (2008). Alterssport in Baden Württemberg – Präferenzen, Motive und Settings für die Sportaktivität in der Generation 50+. *Deutsche Zeitschrift für Sportmedizin*, 59, 163-167.
- Thiel, A., Meier, H. & Cachay, K. (2006). *Hauptberuflichkeit im Sportverein. Voraussetzungen und Hindernisse*. Schorndorf: Hofmann.
- Thiele, T. & Timmermann, J.-P. (1997). *Sportwissenschaftler auf dem Weg in die Arbeitswelt. Eine Studie zum beruflichen Werdegang von Absolventen des Studiengangs Diplom-Sportwissenschaft an der Universität Hamburg*. Hamburg: Czwalina.
- Tilinger, P., Jansa, P. & Kovar, K. (2008). The employment placement of graduates of the physical education and sport program studies at the Faculty of Physical

- Education and Sport, Charles University (1998-2005) on the labour-market. *Acta Universitatis Carolinae Kinanthropologica*, 44, 113-123.
- Tilinger, P., Kovar, K., Hlavata, P. & Lejcarova, A. (2005). Professional placement of the faculty of physical education and sport, Charles University graduates, in the labour market. *International Journal of Physical Education*, 42, 9-19.
- Treutlein, G. (2001). Lebenslaufperspektive, Zielgruppenorientierung und Professionalisierung als Herausforderung für die Sportpädagogik – Trainerrolle und Professionalisierung. In H. Haag & A. Hummel (Hrsg.), *Handbuch Sportpädagogik* (Reihe Beiträge zur Lehre und Forschung im Sport, Bd. 133, S. 455-460). Schorndorf: Hofmann.
- Ursprung, L. & Matter, M. (2005). *Arbeitsmarkt Sport Schweiz* (4., neu bearb. Aufl.). Zürich: Gesellschaft zur Förderung der Sportwissenschaften an der ETH.
- Valkanover, S., Oswald, E., Blum, M. & Conzelmann, A. (2014). *Kompetenzprofile von Sport unterrichtenden Lehrpersonen der Vorschul- und Primarschulstufe (KopS)* (Projektschlussbericht). Bern: Universität Bern.
- Verner, M. E., Keyser, B. B. & Morrow, M. J. (2001). Experiential learning through field experiences: Internships and practica. In B. L. Parkhouse (Ed.), *The management of sport. Its foundations and application* (pp. 30-53). New York, NY: McGraw Hill.
- Viallon, R., Camy, J. & Collins, M. F. (2003). The European integration of a new occupation, the training and education strategies of national professional organizations: The case of the fitness sector in France and the United Kingdom. *Managing Leisure*, 8, 85-96.
- Volk, G. (1995). *Berufsfeld Sport für Tübinger Diplomsportpädagoginnen und Diplomsportpädagogen*. Unveröffentlichter Projektbericht, Eberhard Karls Universität Tübingen.
- Walther, A. & Plug, W. (2006). Transitions from school to work in Europe: Destandardization and policy trends. *New Directions for Child and Adolescent Development*, 113, 77-90.
- Wegener, B. (1991). Job mobility and social ties: Social resources, prior job, and status attainment. *American Sociological Review*, 56, 60-71.
- Weil, M. & Lauterbach, W. (2009). Von der Schule in den Beruf. In R. Becker (Hrsg.), *Lehrbuch der Bildungssoziologie* (S. 321-356). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Weiss, A. (1995). Human capital vs. signalling explanations of wage. *Journal of Economic Perspectives*, 9, 133-154.
- Widmer, E. D. & Ritschard, G. (2009). The de-standardization of the life course: Are men and women equal? *Advances in Life Course Research*, 14, 29-39.
- Willke, H. (2009). Organisationales lernen: Die intelligente Organisation. In C. Breuer & A. Thiel (Hrsg.), *Handbuch Sportmanagement* (2., erw. Aufl., Beiträge zur Lehre und Forschung im Sport, Bd. 149, S. 122-138). Schorndorf: Hofmann.

- Willke, H. (2011). *Einführung in das systemische Wissensmanagement* (3., überarb. und erw. Aufl.). Heidelberg: Carl Auer.
- Ziegler, R., Brüderl, J. & Diekmann, A. (1988). Stellensuchdauer und Anfangseinkommen bei Hochschulabsolventen. Ein empirischer Beitrag zur Job-Search Theorie. *Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften*, 108, 247-270.

Anhang 1: Steckbriefe aller Schweizer sportwissenschaftlichen Institute (Stand: 01.01.2014)

Departement für Sport, Bewegung und Gesundheit (DSGB), Universität Basel

Name	Departement für Sport, Bewegung und Gesundheit (DSGB)
Fakultät/Universität	Medizinische Fakultät der Universität Basel
allg. Ausrichtung	Integrative und anwendungsorientierte Ausrichtung auf das Themenfeld „Sport, Bewegung und Gesundheit“
Abteilungen	<p>Professur für Sportwissenschaft (psycho-soziale Gesundheit, Bewegungsförderung und -beratung, Stress, psychische Belastungen und empirische Schulsportforschung)</p> <p>Professur für Sport- und Bewegungsmedizin (Diagnostik, Prävention und Therapie von Zivilisationskrankheiten, Empfehlungen und Maßnahmen zur Förderung eines gesunden Lebensstils)</p> <p>Bereich Trainings- und Bewegungswissenschaft (Entwicklung, Durchführung, Evaluation und Implementierung von Sport- und Bewegungsintervention im Lebensverlauf)</p>
Institutsgeschichte	
1922	Durchführung des ersten Turnlehrerkurses (TLK) an der Universität Basel
1924	Eidgenössische Anerkennung der Turn- und Sportlehrerdiplome I und II
1984	Gründung des Institut für Sport und Sportwissenschaften (ISSW)
2001	Start des letzten Diplomlehrgangs für Turnen und Sport (Turn- und Sportlehrerdiplom I und II)
2002	<p>Wechsel auf die Bachelor-, Master- und Doktorsstudiengänge in Sportwissenschaften (Bologna-Reform):</p> <p>Entweder als Studiengang Sport in Prävention und Rehabilitation:</p> <p>Bachelor/Master of Science in Exercise and Health Sciences,</p> <p>oder als Kombination aus dem Studienfach Sportwissenschaft und einem außerfakultären Studienfach:</p> <p>Bachelor/Master of Science in Sports Science and ... [Zweifach]</p>
2005	<p>Ausstellung der ersten Bachelor-Diplome</p> <p>Verleihung der letzten Turn- und Sportlehrerdiplome I und II</p>
2007	Ausstellung der ersten Master-Diplome
Studienprogramme	<p>BSc in Sportwissenschaften (180 ECTS; auslaufend):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zweifachbachelor mit außerfakultärem Zweifach • Monofachbachelor „Sport in Prävention und Rehabilitation“ <p>BSc in Sport, Bewegung und Gesundheit (180 ECTS; ab HS 2014):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zweifachbachelor mit außerfakultärem Zweifach • Monofachbachelor „Prävention und Gesundheitsförderung“
	<p>MSc in Sportwissenschaften (120 ECTS):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zweifachmaster mit außerfakultärem Zweifach • Monofachmaster „Sport in Prävention und Rehabilitation“
	Promotion zum Dr. sc. med. Sportwissenschaften

Institut für Sportwissenschaft (ISPW), Universität Bern

Name	Institut für Sportwissenschaft (ISPW)
Fakultät/Universität	Philosophisch-humanwissenschaftliche Fakultät der Universität Bern
Allg. Ausrichtung	Integrative und anwendungsorientierte Ausrichtung auf sozial- und verhaltenswissenschaftliche Fragen des Sports
Abteilungen	Professur für Sportpsychologie (Entwicklungs-, Persönlichkeits-, Gesundheits- und Pädagogische Psychologie) Professur für Sportpsychologie (Sozial-, Gesundheits- und angewandte Sportpsychologie) Professur für Sportsoziologie und Sportmanagement (Sportsoziologie, Sportmanagement und Sportökonomie) Professur für Bewegungs- und Trainingswissenschaft (Biomechanik, Sportmotorik, Sportbiologie, Trainingswissenschaft)
Instituts Geschichte	
1968	Gründung Sportinstitut an der Universität Bern für die Ausbildung zum Turn- und Sportlehrer Diplom I (zweisemestriger Lehrgang)
1969	Anhebung der Minimaldauer auf 4 Semester; Diplom I-Kurse werden zu einer permanenten Institution der Universität Bern
1970	Realisierung eines einjährigen Diplom II-Lehrganges. Grundlegende Rahmenbedingungen zur Ausbildung von qualifizierten Turn- und Sportlehrpersonen auf der Sekundarstufe II
1980	Turn- und Sportlehrerinnenkurse auf Diplom-Niveau II werden als Zentral- oder Zweifach am HLA anerkannt
1985	Umbenennung des Instituts zu ISSW (Institut für Sport und Sportwissenschaft)
1999	Erster Lizentiats-Nebenfachstudiengang Sportwissenschaft
2001	Einführung des Lizentiaten Sport und Sportwissenschaft (im Hauptfach)
2004	Letzter Diplomlehrgang in Turnen und Sport
2005	Umbenennung des Instituts von ISSW zu ISPW (Institut für Sportwissenschaft) und Eingliederung in neu gegründete philosophisch-humanwissenschaftliche Fakultät
2005/2006	Wechsel auf Bachelor-Masterstudiengang (Bologna-Reform)
2008	Ausstellung der ersten Bachelor-Diplome
2010	Ausstellung der ersten Master-Diplome
2011	Ausstellung der letzten Lizentiate
Studienprogramme	BSc in Sport Science (180 ECTS): Zweifachbachelor mit Major 120 ECTS und Minor 60 oder 30 ECTS
	MSc in Sport Science (120 ECTS): Zweifachmaster mit Major 90 ECTS und Minor 30 ECTS MSc in Sport Science Research (120 ECTS): Monofachmaster
	Promotion zum Dr. phil.
Weiterbildungsstudiengänge	DAS in Sport Psychology DAS und MAS TanzKultur CAS TanzVermittlung

Einheit Bewegungs- und Sportwissenschaften (EBSW), Universität Fribourg

Name	Einheit Bewegungs- und Sportwissenschaften (EBSW)
Fakultät/Universität	Mathematisch-naturwissenschaftliche Fakultät der Universität Fribourg
allg. Ausrichtung	Interdisziplinäre Ausrichtung auf die Themenbereiche „Sozialverhalten, biomedizinische Wissenschaft, Sportpraxis“
Abteilungen	Professur in Bewegungs- und Sportwissenschaften (Motorische Kontrolle und motorisches Lernen) Bereich Wahrnehmung und Bewegungskontrolle (Wahrnehmung von Bewegung und Umgebung, Einfluss der Wahrnehmung auf Motorik)
Institutsgeschichte	
1970	Angebot eines Wahlfaches in „Leibeserziehung und Sport“ für die Sekundarstufe I.
1974	Gründung des Instituts für Leibeserziehung und Sport
1998	Interne Reorganisation des bestehenden Instituts und Umbenennung in das Institut für Sporterziehung und Sport mit den drei Tätigkeitsbereichen: <ol style="list-style-type: none"> 1. Organisation des Universitätssports 2. Ausbildung der Sekundarlehrpersonen im Nebenfach Sport 3. Verwaltung der Sportanlagen
2003	Wechsel der Bezeichnung des Instituts in Institut für Sport.
2007	Neukonzeption und Ausbau der Sportstudien mit der Einführung eines Bachelorstudiengangs in Bewegungs- und Sportwissenschaften. Dieser Studiengang wurde in die Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät eingebunden.
2010	Einführung des Masterstudiengangs in Bewegungs- und Sportwissenschaften in Kooperation mit der Eidgenössischen Hochschule für Sport Magglingen. Aufteilung des Instituts in zwei separate Einheiten: <ol style="list-style-type: none"> 1. Einheit Dienststelle Universitätssport 2. Einheit Bewegungs- und Sportwissenschaften
2011	Voraussichtliche Einführung einer weiteren Option auf Masterstufe mit der Bezeichnung „Forschung“
Studiengänge	BSc Option „Unterrichten“ (180 ECTS): <ul style="list-style-type: none"> • Zweifachbachelor mit Major 120 ECTS und Minor 60 ECTS BSc Option „Gesundheit – Leistung – Forschung“ (180 ECTS): <ul style="list-style-type: none"> • Monofachbachelor
	MSc Option „Unterricht“ (90 ECTS): <ul style="list-style-type: none"> • Monofachmaster MSc Option „Gesundheit und Forschung“ (91 ECTS): <ul style="list-style-type: none"> • Monofachmaster
	Promotion zum Dr. rer. nat.

Institut des Sciences du Mouvement et de la Médecine du Sport (ISMMS), Universität Genf, (seit 2013 auslaufend und Integration in das Institut des Sciences du Sport de l'Université de Lausanne (ISSUL), Université de Lausanne)

Studiengänge	
1943 – 2000	Turn- und Sportlehrerdiplom I
2001 – 2005	Zweidisciplinäres Lizentiat
2005 – heute	Bachelor- und Masterstudium
Institutsgeschichte	
1943	Einführung des Turn- und Sportlehrerdiploms I
2001	Start des zweidisciplinären Lizentiats: Die Studierenden studieren außerhalb ihres Schwerpunktes, um danach im 2-jährigen Vollzeitstudium das EPS (Education Physique et Sportive) abzuschließen. Anschließend folgt die Weiterbildung in Didaktik.
2002	Gründung des Instituts für Bewegungs- und Sportwissenschaften und Sportmedizin (Institut de Sciences du Mouvement et de la Médecine du Sport ISMMS)
2005	Wechsel auf den Bachelor-Masterstudiengang (Bologna-Reform). Gefolgt von der didaktischen Ausbildung zum Lehrer/zur Lehrerin am IUFE
2008	Ausstellung der ersten Bachelor-Diplome
2010	Ausstellung der ersten Master-Diplome
Bezeichnung Abschlüsse	
BSc/MSc en sciences du mouvement et du sport	

Institut des Sciences du Sport de l'Université de Lausanne (ISSUL), Université de Lausanne

Name	Institut des Sciences du Sport de l'Université de Lausanne (ISSUL)
Fakultät	Fakultät für Sozial- und Politikwissenschaft, Fakultät für Biologie und Medizin
allg. Ausrichtung	Interdisziplinäre human- und sozialwissenschaftliche sowie naturwissenschaftliche Ausrichtung
Abteilungen	Bereich Human- und Sozialwissenschaft (Sportsoziologie) Bereich Human- und Sozialwissenschaft (Sportmanagement) Bereich Human- und Sozialwissenschaft (Sportpsychologie) Bereich Human- und Sozialwissenschaft (Sportgeschichte) Bereich Naturwissenschaften (Neurowissenschaft, Sportmedizin) Bereich Naturwissenschaften (Biomechanik, Sportphysiologie)
Institutsgeschichte	
1938	Umgestaltung des ehemaligen „Brevets des Kanton Waadt“ für den Turnunterricht in den Diplomelehrgang „Diplôme fédéral de Maître d'Education Physique 1“ (Turn- und Sportlehrerdiplom I)
1942	Beginn der ersten Lehrerausbildung in Lausanne
1946	Beginn der Ausbildung zum „Diplôme fédéral de Maître d'Education Physique 2“ (Turn- und Sportlehrerdiplom II)
1995	Einführung des Lizentiats in Sportwissenschaft
1997	Ausstellung der ersten Lizentiats-Abschlüsse. Gründung des ISSEP (Institut des Sciences du Sport de l'Université de Lausanne)
2005	Wechsel auf den Bachelor-Master-Doktorats-Studiengang (Bologna-Reform)
2008	Beginn des ersten Masterstudiums
2009	Erweiterung bzw. Erneuerung des ISSEP und gleichzeitige Gründung des Institut des Sciences du Sport de l'Université de Lausanne (ISSUL)
Studienprogramme	BSc in Sportwissenschaft (180 ECTS): • Zweifachbachelor mit Major 120 ECTS und Minor 60 ECTS
	MSc in Sportwissenschaft (90 ECTS): • Zweifachmaster „Sportunterricht“ mit Zweitfach PH • Monofachmaster „Sportunterricht“ • Monofachmaster „Sozialwissenschaften und Sport“ • Monofachmaster „Sportmanagement“ • Monofachmaster „Körperliche Bewegung und Gesundheit“ • Monofachmaster „Training und Leistung“
	Promotion zum Dr. phil. Promotion zum Dr. sc. nat.
Weiterbildungsstudiengänge	Postgraduale Weiterbildung in Rehabilitation und kardiovaskuläre Prävention

Eidgenössische Hochschule für Sport Magglingen (EHSM), Fachhochschule Magglingen

Name	Eidgenössische Hochschule für Sport Magglingen (EHSM)
Fakultät/Universität	Integriert in das Bundesamt für Sport BASPO und die Berner Fachhochschulen
allg. Ausrichtung	Anwendungsorientierte, interdisziplinär-sportwissenschaftliche und praxisbezogene Ausrichtung auf die Themenfelder „Sport und Erziehung, Leistungssport, Sport und Gesellschaft“
Abteilungen	Ressort Sport und Erziehung (Empirische Sportunterrichtsforschung, sportbezogene Professionsforschung, strategische Schulsportentwicklung) Ressort Leistungssport (interdisziplinäre Sportwissenschaft mit Sportphysiologie, Sportpsychologie, Sportphysiotherapie, Sportmedizin, Sporternährung und Trainingswissenschaft) Ressort Sport und Gesellschaft (Sportökonomie und Sportmanagement)
Institutsgeschichte	
1944	Gründung ESSM (Eidg. Sportschule Magglingen)
1997	Anerkennung des Diplomstudiums Sport als Fachhochschulausbildung
1999	Reorganisation der Sportlehrerausbildung als Eidg. Fachhochschule für Sport Magglingen (EFHS) und Angliederung an die Berner Fachhochschule.
2000	Diplomierung der ersten Sportlehrer/innen FH
2005	Wechsel zur Bologna-Reform: Wechsel vom Diplomstudium zum Bachelorlehrgang mit dem Titel „Bachelor of Science EHSM in Sports“
2008	Ausstellung der ersten Bachelor-Diplome Einführung des Master of Science EHSM in Sports mit Vertiefungsrichtung Spitzensport
2010	Ausstellung der ersten Master-Diplome. Neukonzipierung und Start des „Bachelor of Science EHSM in Sports“, der die Studierenden auf die Lehrtätigkeit im Sport in schulischen und außerschulischen Bereichen vorbereitet. Neuer Masterstudiengang Master of Science in Sports mit Vertiefungsrichtung Unterrichten. Zum zweiten Mal nach 2008 wurde der „Master of Science EHSM in Sports mit Vertiefungsrichtung Spitzensport“ angeboten.
Studienprogramme	BSc in Sports (180 ECTS): • Monofachbachelor
	MSc in Sports mit Ausrichtung Spitzensport (120 ECTS): • Monofachmaster MSc Sportwissenschaften (90 ECTS; in Zusammenarbeit mit der Uni Fribourg): • Monofachmaster „Unterricht“ • Monofachmaster „Gesundheit und Forschung“
Weiterbildungsstudiengänge	CAS Sportanlagen Kompaktkurs Sportjournalismus (in Kooperation mit MAZ, Luzern)

Universität Neuchâtel, Formation en Sciences et Pratiques du Sport (SePS)

Studiengänge	
1970-2005	CEP: Certificat d'Education Physique. Constitue une branche „C“ des lettres et science humaines
2005 - heute	Bachelor 40 ECTS und Masterstudiengang (30 ECTS) als Nebenfach in Kombination mit anderen Studienfächern
Bezeichnung aktuelle Abschlüsse	
Pilier en Sciences et Pratiques du Sport (Uni)	
Kommentare	
Die „Sciences et Pratiques du Sport à l'Université de Neuchâtel“ bereiten Studierende darauf vor, Sportlehrer zu werden. Kann nur in Kombination mit einem anderen Bachelor of Science/Arts als Nebenfach (70 ECTS) oder mit einem anderen Master of Science/Arts studiert als Nebenfach (30 ECTS) studiert werden.	

Institut Bewegungswissenschaften und Sport (IBWS), ETH Zürich

Name	Institut Bewegungswissenschaften und Sport (IBWS)
Fakultät/Universität	Departement Gesundheitswissenschaften und Technologie der ETH Zürich
allg. Ausrichtung	Disziplinenübergreifende Ausrichtung auf das Themenfeld „Mensch, Gesundheit und Technologie“
Abteilungen	Professur für Bewegungs- und Trainingslehre (Sportmotorik, Bewegungsanalyse, Rehabilitation, Sturzprophylaxe) Professur für Human- und Sportphysiologie (Atmungsphysiologie, Muskelphysiologie, Leistungsdiagnostik) Professur für Neuronale Bewegungskontrolle (Motorisches Lernen, Neurorehabilitation, nonverbale Kommunikation und soziale Neurowissenschaften) Professur für Anatomie (Neuroanatomie, Verhaltensgenetik, kognitive Neurowissenschaften)
Institutsgeschichte	
1936 – 1942	Vorlesungen, Seminare und Praxisstunden zur Erlangung des Diploms II. Das Diplom II erhielten lediglich Studierende, welche ein mindestens viersemestriges Zusatzstudium absolviert hatten
1942 – 2005	Möglichkeit zur Erlangung des Diplom I.
1972/73	Bedingung des Zusatzstudiums entfiel
1980	Das Diplom II konnte direkt über acht Semester angesteuert werden.
1998	Erstes Fachstudium (Lizentiat) in Bewegungs- und Sportwissenschaften an der ETHZ (parallel zum Sportlehrerstudium)
1999	Gründung des Instituts für Bewegungswissenschaften und Sport (IBWS)
2002 – heute	Beginn Bachelorstudiengang in Bewegungswissenschaften und Sport
2005	Beginn Masterstudiengang in Bewegungswissenschaften und Sport Ausstellung der ersten Bachelor-Diplome
2011	Der Bachelorstudiengang Bewegungswissenschaften und Sport wird ab Herbst 2011 als Teil des neuen Studiengangs Gesundheitswissenschaften und Technologie geführt.
Studienprogramme	BSc in Gesundheitswissenschaften und Technologie (180 ECTS) • Monofachbachelor 180
	MSc in Gesundheitswissenschaften und Technologie (90 ECTS) mit den Vertiefungsrichtungen: • Bewegungswissenschaften und Sport • Gesundheit, Ernährung und Umwelt • Gesundheitstechnologien • Molekulare Gesundheitswissenschaften • Neurowissenschaften
	Lehrerdiplom Sport (Zusatzausbildung Sekundarstufe II) Lehrerdiplom Sport (Didaktik) 60 ECTS und Sportpraxis mind. 56 ECTS
	Didaktik Zertifikat (Zusatzausbildung Berufsschulen und Höhere Fachschulen; 24 ECTS)

Anhang 2: Fragebogen BASIS Future

BASIS Future

Vom Studium zum Beruf

Einstieg

Bitte kreuzen Sie Zutreffendes an (Mehrfachantworten möglich).

Ich bin zurzeit...

... im Masterstudium

☐

... berufstätig

☐

... an der pädagogischen Hochschule

☐

... in einer anderen Weiterbildung

☐

... in einer Auszeit (Reisen, Unterbruch, usw.)

☐

... arbeitslos

☐

Sonstige:

☐

A) Sportstudium (sportwissenschaftliches Studium, Bewegungswissenschaften, o.ä.)

In welchem Jahr haben Sie Ihre Maturität abgeschlossen?

Wann haben Sie das Studium begonnen (Bachelor)?

Monat

Jahr

Welchen höchsten Abschluss haben Sie bislang im Rahmen des Studiums erworben?

... in einer Auszeit (Reisen, Unterbruch, usw.)

☐

... arbeitslos

☐

Sonstige:

☐

Wann haben Sie Ihren Bachelorabschluss gemacht?

(Monat und Jahr der Zeugnisausstellung)

Monat

Jahr

An welcher Einrichtung haben Sie Ihren Bachelorabschluss gemacht?

- Universität Basel (B Sc in Exercise and Health Sciences) ☐
- Universität Basel (B Sc in Sports Sciences) ☐
- Universität Bern (B Sc in Sport Science) ☐
- Universität Freiburg (B Sc in Sport und Bewegungswissenschaften) ☐
- Universität Genf (B Sc en sciences du mouvement et du sport) ☐
- Universität Lausanne (B Sc en sciences du sport et de l'éducation physique) ☐
- Eidgenössische Hochschule für Sport, Magglingen (B Sc EHSM in Sports) ☐
- Universität Neuchâtel (B Sc Biologie und Sport) ☐
- Universität Neuchâtel (B Sc Mathematik und Sport) ☐
- Universität Neuchâtel (BA) ☐
- ETH Zürich (B Sc ETH in Bewegungswissenschaften) ☐

Mit welcher Orientierung/Vertiefung?

- Gesundheit – Leistung – Forschung (Freiburg) ☐
- Unterrichten (Sekundarstufe I und II) (Freiburg) (Neuchâtel) ☐
- Sonstige: ☐

Bitte kreuzen Sie Zutreffendes an.

Studieren Sie/Studierten Sie dasselbe Hauptfach im Bachelor und im Master?

- ☐ Ja, Sportwissenschaft/Bewegungswissenschaften
- ☐ Ja, ein anderes Fach und zwar
- ☐ Nein → Warum nicht?
- Hauptfach BA?
- Hauptfach MA?

Haben Sie nach dem Bachelor die Hochschule gewechselt?

- ☐ Nein
- ☐ Ja → Warum?
- Wohin?

Haben Sie die Ausbildung an der PH (oder ETH) begonnen oder bereits abgeschlossen?

☐ Nein

☐ Ja, begonnen

☐ Ja, bereits abgeschlossen

→ Jahr & Monat der Zeugniserstellung?

Falls Master: Wann haben Sie Ihren Masterabschluss gemacht?

(Monat und Jahr der Zeugnisausstellung)

Monat

Jahr

Wie genau lautet Ihr Masterabschluss?

M Sc in Exercise and Health Sciences (Basel)

☐

M Sc in Sports Science (Basel)

☐

M Sc in Sport Science (Bern)

☐

M Sc in Sport- und Bewegungswissenschaften/M Sc en sciences du sport (Freiburg)

☐

Master en sciences du mouvement et du sport (Genf)

☐

Master en sciences du sport et de l'éducation physique (Lausanne)

☐

M Sc EHSM in Sports (Magglingen)

☐

MA (Neuchâtel)

☐

M Sc ETH in Bewegungswissenschaften

☐

Sonstige:

☐

Mit welcher Orientierung/Vertiefung?

Gesundheit – Leistung – Forschung (Freiburg)

☐

Unterrichten (Sekundarstufe I und II) (Freiburg)

☐

Enseignement (Genf, Lausanne)

☐

Entraînement et performance EP (Genf, Lausanne)

☐

Activités physiques adaptées et santé APAS (Genf, Lausanne)

☐

Sciences sociales et sport SSS (Genf, Lausanne)

☐

Gestion du sport et des loisirs GSL (Genf, Lausanne)

☐

Spitzensport (Magglingen)

☐

Unterrichten (Magglingen)

☐

Gesundheit/Forschung (Magglingen)

☐

Bewegungs- und Trainingslehre (ETH)

☐

Biomechanik (ETH)

☐

Sportphysiologie (ETH)

☐

Studieren/Studierten Sie einen Minor (Nebenfach)?

☐

Ja

☐

Nein

Welche(n)?

Minor Bachelor:

Minor Master:

Haben Sie nach Abschluss des Bachelors direkt das Masterstudium begonnen (ohne Unterbrechung)?

☐

Ja

☐

Nein

Warum nicht?

☐

Weil ich ins Berufsleben einsteigen wollte

☐

Weil ich an der PH war

☐

Weil ich eine andere Aus-/Weiterbildung absolvierte

☐

Weil ich eine Auszeit nahm (Reise, Unterbruch, usw.)

☐

Sonstiges:

Mit welchem Prädikat (Gesamtnote) haben Sie Ihren höchsten Abschluss erhalten?

Falls Sie keine Gesamtnote haben, schätzen Sie bitte Ihre durchschnittliche Leistung ein.

Genügend (Note 4)

☐

Befriedigend (Note 4.5)

☐

Gut (Note 5)

☐

Sehr gut (Note 5.5)

☐

Ausgezeichnet (Note 6)

☐

Haben Sie im Laufe Ihres Studiums Praktika absolviert?

☐

Ja

☐

Nein

Falls ja: Wie viele?

Hat man Ihnen im Praktikumsbetrieb ein Beschäftigungsverhältnis für die Zeit nach dem Praktikum angeboten?

☐

Ja

☐

Nein

Wie finanzieren/finanzierten Sie Ihren Lebensunterhalt während des Studiums?
(Mehrfachnennungen möglich)

Durch Jobben, Arbeitstätigkeit

☐

Aus Zuwendungen der Eltern

☐

Aus sonstigen privaten Zuwendungen (z.B. Partner, Stipendien)

☐

Aus Eigenmitteln, Ersparnissen, Darlehen

☐

Durch das RAV

☐

Aus sonstigen Mitteln:

☐

Haben Sie im Laufe Ihres Studiums einen oder mehrere Studienaufenthalt/e an einer Gasthochschule absolviert?

☐

Ja, in der Schweiz

während

Semester/n

☐

Ja, im Ausland

während

Semester/n

Land/Länder:

☐

Nein

B) Längere Unterbrechungen während des Studiums

Gab es während Ihres Studiums längere Unterbrechungen von mindestens einem Semester?

☐

Ja

☐

Nein

Wenn ja: Bitte füllen Sie für jede Unterbrechung eine Tabelle aus.

	Zeitraum:	Jahr		Anzahl Monate	
1. Unterbrechung	Grund:	<input type="checkbox"/>	Krankheit/Verletzung		
		<input type="checkbox"/>	Militär/Zivildienst		
		<input type="checkbox"/>	Mutterschaft/Familienzeit		
		<input type="checkbox"/>	persönliche Auszeit (z.B. Pause, Reisen usw.)		
		<input type="checkbox"/>	Anderes:	<input type="text"/>	

2. Unterbrechung	Zeitraum:	Jahr	<input type="text"/>	Anzahl Monate	<input type="text"/>
	Grund:	<input type="checkbox"/>	Krankheit/Verletzung		
		<input type="checkbox"/>	Militär/Zivildienst		
		<input type="checkbox"/>	Mutterschaft/Familienzeit		
		<input type="checkbox"/>	persönliche Auszeit (z.B. Pause, Reisen usw.)		
		<input type="checkbox"/>	Anderes: <input type="text"/>		

3. Unterbrechung	Zeitraum:	Jahr	<input type="text"/>	Anzahl Monate	<input type="text"/>
	Grund:	<input type="checkbox"/>	Krankheit/Verletzung		
		<input type="checkbox"/>	Militär/Zivildienst		
		<input type="checkbox"/>	Mutterschaft/Familienzeit		
		<input type="checkbox"/>	persönliche Auszeit (z.B. Pause, Reisen usw.)		
		<input type="checkbox"/>	Anderes: <input type="text"/>		

C) Qualifikationen über Studium hinaus

Haben Sie über Ihr Studium hinaus eine oder mehrere andere Qualifikation/-en erworben? (z.B. Pädagogische Hochschule (PH), Berufslehre, Lehrerseminar, anderes Studium, J+S-Experte, Fachschule usw.)

Bitte nennen Sie max. die drei Qualifikationen, die Sie für Ihren beruflichen Werdegang als die wichtigsten betrachten.

☐

Ja

☐

Nein

Falls ja: Bitte füllen Sie für jede Qualifikation eine neue Zeile aus.

Zeitraum (inkl. Monate)		Genaue Bezeichnung	Vollzeit?	
von	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	Ja
bis	<input type="text"/>		<input type="checkbox"/>	Nein
von	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	Ja
bis	<input type="text"/>		<input type="checkbox"/>	Nein
von	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	Ja
bis	<input type="text"/>		<input type="checkbox"/>	Nein

D) Übergang Studium - Beruf

Sind Sie bereits ins Berufsleben eingestiegen (allenfalls auch parallel zur Ausbildungsphase)?

☐

Ja

☐

Nein

Hatten Sie zwischen Ende des Studiums und Beginn (bzw. Weiterführung) einer Erwerbstätigkeit einen Unterbruch von mindestens einem Monat?

Nein

Ja, nämlich Monate

Grund?

☐

Arbeitslosigkeit

☐

Militär/Zivildienst

☐

Mutterschaft/Familienzeit

☐

Krankheit/Verletzung

☐

Ausbildung/Weiterbildung

☐

persönliche Auszeit (z.B. Pause, Reisen usw.)

☐

Anderes:

Haben Sie sich aktiv um eine Anstellung für die Zeit nach dem Abschluss des Studiums (Bachelor oder Master) bemüht?

☐

Ja

☐

Nein

Falls nein: Warum nicht?

Da ich das Masterstudium direkt an den Bachelorabschluss angeschlossen habe

☐

Da ich längerfristig (mind. 6 Monate) auf meiner Stelle verbleiben konnte

☐

Mir wurde eine Stelle angeboten

☐

Ich habe nicht nach einer Stelle gesucht, da ich zunächst nicht beabsichtigte erwerbstätig zu sein (z.B. aufgrund von Zweitstudium, Reisen usw.)

☐

Sonstiges:

☐

Falls ja: Was haben Sie unternommen, um eine Erwerbstätigkeit zu finden?
(Mehrfachantworten möglich)

Ich habe mich beim Arbeitsamt (RAV) zur Vermittlung gemeldet (1) ☐

Ich habe mich bei einer anderen Vermittlungsinstitution gemeldet (2) ☐
(privates Personalvermittlungsbüro, Berufsberatung, usw.)

Ich habe mich unaufgefordert bei Arbeitgebern beworben (3) ☐
(Initiativbewerbungen)

Ich habe auf Stelleninserate geantwortet (4) ☐

Ich habe ein eigenes Stelleninserat aufgegeben (5) ☐

Ich habe mit Hilfe von persönlichen Beziehungen (Verwandte, Freunde, Bekannte, usw.) nach einer Stelle gesucht (6) ☐

Ich habe nach selbstständigen Arbeitsaufträgen gesucht (7) ☐

Sonstiges: (8) ☐

Welche dieser Aktivitäten war für Ihre erste Erwerbstätigkeit nach Abschluss des Studiums entscheidend? Nummer:

Falls ja: Wann etwa haben Sie damit begonnen, sich ernsthaft um eine Stelle (auch Praktika, usw.) für die Zeit nach dem Abschluss zu bemühen

Nach dem Bachelorabschluss ☐

Nach dem Masterabschluss ☐

Während der Abschlussphase des Bachelors ☐

Während der Abschlussphase des Masters ☐

Vor Beginn der Abschlussphase des Bachelors ☐

Vor Beginn der Abschlussphase des Masters ☐

Sonstiges: ☐

Falls ja: Bei wie vielen Firmen/Institutionen haben Sie sich beworben?

Wie oft wurden Sie zu Vorstellungsgesprächen eingeladen?

Wie viele Stellenangebote haben Sie erhalten?

Zahl der Bewerbungen

Zahl der Einladungen zu Vorstellungsgesprächen

Zahl der erhaltenen Stellenangebote

Hatten Sie Schwierigkeiten nach dem Abschluss eine Stelle zu finden, die Ihren Erwartungen entspricht?

☐

Ja

☐

Nein

Falls ja: Denken Sie, dass die Schwierigkeiten bei der Stellensuche auf einen der folgenden Aspekte zurückzuführen sind bzw. waren?

	Trifft zu	Trifft nicht zu
Mein Alter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mein Geschlecht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meine Nationalität	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mein Anspruch an die Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit/Familie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meine gewählte Studienrichtung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meine Abschlussnote	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
„Falscher“ Studienabschluss (z.B. PH/FH statt UH)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fehlende Zusatzkenntnisse (z.B. EDV, Fremdsprachen, usw.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fehlende Berufserfahrung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Stellensituation im studierten Fachbereich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die aktuelle Wirtschaftslage	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gehaltsvorstellungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vorstellungen über Arbeitszeit, Arbeitsbedingungen, Arbeitsinhalt, usw.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Distanz zum Arbeitsort	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges: <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Falls Berufseinstieg erfolgt:

Wie würden Sie sich hinsichtlich Ihres beruflichen Werdegangs aus heutiger Sicht verhalten?

	Auf jeden Fall				Auf keinen Fall
Wieder die Hochschule besuchen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gleich nach der Matura bzw. der Fachhochschulreife berufstätig werden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Erst nach einer Berufsausbildung studieren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Im Masterstudium wieder das gleiche Studienfach studieren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Im Masterstudium wieder den gleichen Hochschultyp (z.B. Uni, FH) wählen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Im Masterstudium wieder an der gleichen Hochschule studieren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wieder den gleichen Beruf wählen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Falls Berufseinstieg erfolgt:

In welchem Maße war Ihr Studium eine gute Grundlage ...

	Überhaupt nicht				In sehr hohem Maße
... für den Berufseinstieg	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... um Ihre gegenwärtigen Arbeitsaufgaben zu erfüllen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... für Ihren bisherigen beruflichen Werdegang	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... für Ihre persönliche Entwicklung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Falls Berufseinstieg erfolgt:

Bitte beurteilen Sie die Relevanz verschiedener Faktoren für Ihren persönlichen Berufseinstieg.

	Keine	Geringe	Mittlere	Hohe	Sehr hohe
Praktika während des Studiums	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Praktika nach dem Studium	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aushilfsjobs/Stellvertretungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zusatzqualifikationen mit Sportbezug (z.B. J+S, Trainerlizenzen, usw.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zusatzqualifikationen ohne Sportbezug (z.B. Sprachdiplome, EDV-Kurse, usw.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Abschlussarbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Noten im Studium	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Studienschwerpunkte/Fächerkombination	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Soziales Netzwerk/Kontakte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Auslandssemester/Auslandsaufenthalt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zufall (Zur richtigen Zeit am richtigen Ort sein)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

E) Beruflicher Werdegang (falls bereits im Berufsleben)

Bitte füllen Sie die folgende Tabelle für jede einzelne Ihrer Hauptberufstätigkeiten/ Stellen aus (inkl. Praktikumsstellen als Einstiegsstellen, inkl. aktuelle Hauptberufstätigkeit).

Beginnen Sie dabei mit der ersten Hauptberufstätigkeit.

Mit „erste Hauptberufstätigkeit“ ist Ihre erste bezahlte Stelle gemeint, die Sie persönlich als Ihren Einstieg ins Berufsleben ansehen.

Dieselben Fragen werden anschließend für jede folgende Ihrer Hauptberufstätigkeiten gestellt. Bitte füllen Sie in chronologischer Reihenfolge für jede Hauptberufstätigkeit diese Fragen aus.

Berufseinstiegsstelle (Erste Hauptberufstätigkeit)

Zeitraum (Monat und Jahr): von bis

Genaue Berufsbezeichnung

Umfang in % (Durchschnitt)

Im Berufsfeld Sport?

☐

Ja

☐

Nein

Falls, ja: Bitte ordnen Sie Ihre Tätigkeit in folgende Kategorisierung ein:

Institution:

Hauptfunktion: (Mehrfachantworten möglich)

☐

Schule

☐

Lehrtätigkeit praktisch und theoretisch

☐

Hochschule

☐

Organisation/Administration mit Führungsverantwortung

☐

Kommerzielle Sportanbieter

☐

Organisation/Administration ohne Führungsverantwortung

☐

Verein/Verband

☐

Trainertätigkeit

☐

Sportamt (Bund, Kanton, Gemeinde)

☐

Beratung und Betreuung

☐

Tourismusbetrieb

☐

Therapie und Rehabilitation

☐

Medienunternehmen

☐

Forschung

☐

Sportartikelindustrie

☐

Journalismus

☐

Agentur im Bereich Sportmarketing, Eventorganisation, usw.

☐Andere: ☐

Einrichtung im Bereich Therapie, Reha, Kurwesen usw.

☐

Selbstständig

☐Andere:

Falls Schule:

Falls Schule:

Welche Stufe?

Nur das Fach Sport?

☐

Primarstufe

☐

Ja

☐

Sek I

☐

Nein

☐

Sek II (Gymnasium, Kantonschule)

☐

Sek II (Berufsschule)

Die Stelle war ...

☐

befristet

☐

unbefristet

Verdienst (Brutto pro Monat) ca.:

CHF

Wurde für diese Stelle von Ihrem Arbeitgeber ein Hochschulabschluss verlangt?

☐

Ja

☐

Nein

Wenn ja: Wurde ein Abschluss in Sportwissenschaft/Bewegungswissenschaften verlangt?

☐

Ja, ausschließlich

☐

Auch verwandte Fächer

☐

Nein

Wie wurde dieses Arbeitsverhältnis aufgelöst?

☐

Durch Arbeitgeber

☐

Durch mich

☐

andere Umstände (z.B. Konkurs der Firma, Schließung der Schule usw.)

Wechselten Sie danach ...

☐

... zu einer anderen Stelle?

☐

... zur aktuellen (bzw. letzten) Stelle?

Was waren die Gründe, dass Sie die Stelle gewechselt haben? (Mehrfachantworten möglich)

☐

Schwierigkeiten mit dem/r Vorgesetzten

☐

Ungünstige Arbeitszeiten

☐

Geringe Aufstiegsmöglichkeiten

☐

Schlechter Verdienst

☐

Zu große Entfernung zwischen Arbeitsplatz und Wohnort

☐

Unbefriedigender Inhalt der Tätigkeit

☐

Besseres Angebot

☐

Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses

☐

Sonstiges:

Zweite Hauptberufstätigkeit

...

Leider wurden diese Fragen nur für 5 Stellen vorbereitet. Bitte notieren Sie am Ende des Fragebogens, wie viele weitere Stellen Sie darüber hinaus noch hatten.

F) Falls berufstätig; Aktuelle berufliche Situation

Wie würden sie Ihre derzeitige Tätigkeit/Situation bezeichnen?

Als kurzfristige Übergangssituation ☐

Als eine Situation, die voraussichtlich mittelfristig Bestand haben wird ☐

Als Situation, die vermutlich langfristig stabil sein wird ☐

Sonstiges:

Falls Sie insgesamt (Haupt- und Nebenerwerbstätigkeit) weniger als 90% beschäftigt sind: Welches sind die Gründe dafür? (Mehrfachantworten möglich)

Ich habe keine Vollzeitbeschäftigung gefunden ☐

Ich betreue Kinder und/oder führe den Haushalt ☐

Ich arbeite an meinem Doktorat ☐

Ich befinde mich in einer Weiterbildung/Ausbildung ☐

Ich benötige Zeit für meine persönlichen Interessen und arbeite deswegen bewusst nicht 100% ☐

Sonstiges:

Wie wichtig sind/waren Ihnen die folgenden Aspekte beim Berufseinstieg und möglichen Tätigkeitswechseln?

	Überhaupt nicht wichtig			Sehr wichtig	
In meiner näheren Umgebung Arbeit zu finden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In der Region meines Partners/meiner Partnerin Arbeit zu finden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In einem internationalen Umfeld zu arbeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teilzeit arbeiten zu können	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beruf und Familie vereinbaren zu können	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Den Beruf mit anderen Aktivitäten (z.B. Spitzensport, Reisen, usw.) vereinbaren zu können	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eine Stelle mit guten Aufstiegsmöglichkeiten zu bekommen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einen sicheren Arbeitsplatz zu bekommen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Möglichst schnell irgendeine Arbeit zu finden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ein gutes Einkommen zu erzielen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Meine fachlichen Qualifikationen bei der Arbeit einsetzen zu können	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meine Vorstellungen in die Arbeit einbringen zu können	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Möglichst viel mit Menschen arbeiten zu können	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Etwas Sinnvolles für die Allgemeinheit tun zu können	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eine Arbeit zu finden, die mit meinen Überzeugungen übereinstimmt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mich bei der Arbeit fachlich weiterentwickeln zu können	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mich bei der Arbeit persönlich weiterentwickeln zu können	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nicht dauernd unter Leistungsdruck arbeiten zu müssen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mich gegenüber der bisherigen Ausbildung neu auszurichten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges: <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

In welchem Ausmass brauchen Sie die folgenden Kompetenzen bei Ihrer aktuellen Tätigkeit?

	Überhaupt nicht				In sehr hohem Maße
Sportspezifisches Fachwissen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sportpraktisches Können	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Methodische/didaktische Kompetenz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kritisches Denken/Beurteilungsvermögen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kommunikationsfähigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teamfähigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Konfliktfähigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Planungs- und Organisationsfähigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Führungsqualitäten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fachübergreifendes Denken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anwendung wissenschaftlicher Methoden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

In welchem Ausmaß haben Sie diese Kompetenzen im Studium erworben?

	Überhaupt nicht			In sehr hohem Maße	
Sportspezifisches Fachwissen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sportpraktisches Können	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Methodische/didaktische Kompetenz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kritisches Denken/Beurteilungsvermögen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kommunikationsfähigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teamfähigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Konfliktfähigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Planungs- und Organisationsfähigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Führungsqualitäten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fachübergreifendes Denken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anwendung wissenschaftlicher Methoden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

G) Unterbrechungen während beruflichem Werdegang

Gab es während Ihres bisherigen beruflichen Werdegangs größere Unterbrechungen von mindestens 3 Monaten?

☐ Ja ☐ Nein

Wenn ja: Bitte füllen Sie für jede Unterbrechung eine Tabelle aus.

	Zeitraum:	von	<input type="text"/>	bis	<input type="text"/>
1. Unterbrechung	Grund:	<input type="checkbox"/>	Arbeitslosigkeit		
		<input type="checkbox"/>	Militär/Zivildienst		
		<input type="checkbox"/>	Mutterschaft/Familienzeit		
		<input type="checkbox"/>	Krankheit/Verletzung		
		<input type="checkbox"/>	Ausbildung/Weiterbildung		
		<input type="checkbox"/>	persönliche Auszeit (z.B. Pause, Reisen usw.)		
		<input type="checkbox"/>	Anderes: <input type="text"/>		

2. Unterbrechung	Zeitraum:	von	<input type="text"/>	bis	<input type="text"/>	
	Grund:	<input type="checkbox"/>	Arbeitslosigkeit			
		<input type="checkbox"/>	Militär/Zivildienst			
		<input type="checkbox"/>	Mutterschaft/Familienzeit			
		<input type="checkbox"/>	Krankheit/Verletzung			
		<input type="checkbox"/>	Ausbildung/Weiterbildung			
		<input type="checkbox"/>	persönliche Auszeit (z.B. Pause, Reisen usw.)			
		<input type="checkbox"/>	Anderes: <input type="text"/>			
3. Unterbrechung	Zeitraum:	von	<input type="text"/>	bis	<input type="text"/>	
	Grund:	<input type="checkbox"/>	Krankheit/Verletzung			
		<input type="checkbox"/>	Militär/Zivildienst			
		<input type="checkbox"/>	Mutterschaft/Familienzeit			
		<input type="checkbox"/>	Krankheit/Verletzung			
		<input type="checkbox"/>	Ausbildung/Weiterbildung			
		<input type="checkbox"/>	persönliche Auszeit (z.B. Pause, Reisen usw.)			
	<input type="checkbox"/>	Anderes: <input type="text"/>				

H) Zufriedenheit und besondere Ereignisse

Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer aktuellen beruflichen Tätigkeit in Bezug auf ...

	Überhaupt nicht zufrieden			Sehr zufrieden	
Tätigkeitsinhalte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Berufliche Position	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verdienst/Einkommen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitsbedingungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umfang der Arbeitszeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beschäftigungssicherheit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qualifikationsangemessenheit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wie zufrieden sind Sie insgesamt mit ...

	Sehr un- zufrieden			Sehr zufrieden	
Ihrer Ausbildung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ihrem beruflichen Werdegang?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ihrer aktuellen beruflichen Tätigkeit?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ihrem Einkommen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Falls Sie mit Ihrer Ausbildung und/oder mit Ihrem beruflichen Werdegang „unzufrieden“ sind:

Warum sind Sie mit Ihrer Ausbildung unzufrieden?

Warum sind Sie mit Ihrem beruflichen Werdegang unzufrieden?

Warum sind Sie mit Ihrer aktuellen beruflichen Tätigkeit unzufrieden?

Gab es während Ihres bisherigen beruflichen Werdegangs Umstände, Bedingungen oder Ereignisse, die diesen besonders stark bestimmt oder beeinflusst haben?

☐

Ja

☐

Nein

Falls ja, schildern Sie diese Zusammenhänge bitte in einigen kurzen Sätzen oder Stichworten.

I) Weitere Angaben

Geburtsjahr

Geschlecht

☐

weiblich

☐

männlich

Zivilstand

- | | | | |
|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|------------|
| <input type="checkbox"/> | Ledig | <input type="checkbox"/> | Verwitwet |
| <input type="checkbox"/> | Verheiratet (inkl. getrennt lebend) | <input type="checkbox"/> | Geschieden |

Nationalität

- | | | | |
|--------------------------|-----------------------|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | Schweizer/in | <input type="checkbox"/> | Ausländer/in mit Niederlassungsbewilligung (Permis C) |
| <input type="checkbox"/> | Andere/r Ausländer/in | <input type="checkbox"/> | Doppelstaatsbürgerschaft (Schweizer/in und Ausländer/in) |

Falls ausländische Nationalität oder Doppelbürgerschaft: Von welchem Land?

Welches ist die höchste abgeschlossene Ausbildung Ihrer Mutter?

- | | |
|--|--------------------------|
| Keine | <input type="checkbox"/> |
| Obligatorische Schule | <input type="checkbox"/> |
| Sekundarstufe II (Berufsbildung/-lehre) | <input type="checkbox"/> |
| Sekundarstufe II (Allgemeinbildung/Matura) | <input type="checkbox"/> |
| Tertiärstufe (höhere Berufsbildung) | <input type="checkbox"/> |
| Tertiärstufe (Hochschulen) | <input type="checkbox"/> |

Welches ist die höchste abgeschlossene Ausbildung Ihres Vaters?

- | | |
|--|--------------------------|
| Keine | <input type="checkbox"/> |
| Obligatorische Schule | <input type="checkbox"/> |
| Sekundarstufe II (Berufsbildung/-lehre) | <input type="checkbox"/> |
| Sekundarstufe II (Allgemeinbildung/Matura) | <input type="checkbox"/> |
| Tertiärstufe (höhere Berufsbildung) | <input type="checkbox"/> |
| Tertiärstufe (Hochschulen) | <input type="checkbox"/> |

Falls Berufseinstieg erfolgt:

Bitte beurteilen Sie die Relevanz Ihrer Herkunftsfamilie für Ihren persönlichen Berufseinstieg.

Keine	Geringe	Mittlere	Hohe	Sehr hohe
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Haben Sie derzeit eine/n feste/n Partner/in?

<input type="checkbox"/>	Ja	<input type="checkbox"/>	Nein
--------------------------	----	--------------------------	------

Falls ja: Welches ist die höchste abgeschlossene Ausbildung Ihres/r Partners/in?

Keine	<input type="checkbox"/>
Obligatorische Schule	<input type="checkbox"/>
Sekundarstufe II (Berufsbildung/-lehre)	<input type="checkbox"/>
Sekundarstufe II (Allgemeinbildung/Matura)	<input type="checkbox"/>
Tertiärstufe (höhere Berufsbildung)	<input type="checkbox"/>
Tertiärstufe (Hochschulen)	<input type="checkbox"/>

Haben oder teilen Sie Verantwortung für Kinder?

<input type="checkbox"/>	Ja	<input type="checkbox"/>	Nein
--------------------------	----	--------------------------	------

Wenn ja, wie viele Kinder?

1	2	3	4	5 oder mehr
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Jahrgänge der Kinder:

1. Kind	<input type="text"/>
2. Kind	<input type="text"/>
3. Kind	<input type="text"/>
4. Kind	<input type="text"/>
5. Kind	<input type="text"/>

Falls Berufseinstieg erfolgt:

Bitte beurteilen Sie die Relevanz der eigenen Familie/der festen Partnerschaft für Ihren persönlichen Berufseinstieg

Keine	Geringe	Mittlere	Hohe	Sehr hohe
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Sind Sie ehrenamtlich tätig?

<input type="checkbox"/>	Ja	<input type="checkbox"/>	Nein, nicht mehr
<input type="checkbox"/>	Nein		

Falls ja: In welcher Organisation

<input type="checkbox"/>	Verein	<input type="checkbox"/>	Verband
<input type="checkbox"/>	Verein und Verband	<input type="checkbox"/>	Anderes: <input type="text"/>

Falls ja: Gibt es einen inhaltlichen Zusammenhang zum Sport?

<input type="checkbox"/>	Ja	<input type="checkbox"/>	Nein
--------------------------	----	--------------------------	------

Falls ja: In welchen Bereichen?

<input type="checkbox"/>	Sportbereich (J+S-Leiter, Trainer, Betreuer, Schieds-/Kampfrichter usw.)
<input type="checkbox"/>	Führung, Administration, Management, Gremienarbeit, Organisation usw.
<input type="checkbox"/>	Technischer Bereich (z.B. Wartung und Pflege des vereinseigenen Materials)
<input type="checkbox"/>	Gelegentliche Hilfe bei Vereinsanlässen, Veranstaltungen, Ausflügen usw.
<input type="checkbox"/>	Weiteres <input type="text"/>

Falls Berufseinstieg erfolgt:

Bitte beurteilen Sie die Relevanz Ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit für Ihren persönlichen Berufseinstieg

Keine	Geringe	Mittlere	Hohe	Sehr hohe
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

J) Sportliche Laufbahn

Sportlaufbahn

Waren Sie als Jugendlicher und junger Erwachsener regelmäßig sportlich aktiv?

☐

Ja

☐

Nein

Wenn ja: Welche Hauptsportart?

Wenn ja: In einem Verein?

☐

Ja

☐

Nein

Wenn ja: Bestritten Sie regelmäßig Wettkämpfe?

☐

Ja

☐

Nein

Wenn ja: Auf welchem Niveau?

☐

regional

☐

national

☐

international

In welchem Ausmaß hat nach Ihrer Einschätzung die sportliche Laufbahn die Wahl des Studiums beeinflusst?

Überhaupt nicht

Stark

☐
☐
☐
☐
☐

In welchem Ausmaß hat nach Ihrer Einschätzung die sportliche Laufbahn die berufliche Position beim Berufseinstieg beeinflusst?

Deutlich verschlechtert

Deutlich verbessert

☐
☐
☐
☐
☐

Falls Berufseinstieg erfolgt:

Bitte beurteilen Sie die Relevanz Ihrer sportlichen Laufbahn für Ihren persönlichen Berufseinstieg.

Keine

Geringe

Mittlere

Hohe

Sehr hohe

☐
☐
☐
☐
☐

K) Abschließende Fragen

Möchten Sie über die Ergebnisse dieser Studie informiert werden?

☐

Ja

☐

Nein

Falls ja: Bitte geben Sie weiter unten Ihre E-Mail-Adresse an

Dürfen wir Rückfragen stellen?

☐

Ja

☐

Nein

E-Mail-Adresse

Telefonnummer

Falls Sie Bemerkungen zum Fragebogen anbringen möchten oder Mitteilungen haben, die uns das Verständnis Ihrer Antworten erleichtern, notieren Sie diese bitte anschließend.

Weitere Informationen zu dieser Studie finden Sie unter www.ispw.unibe.ch. Dort werden auch erste Ergebnisse der aktuellen Befragung zur Verfügung stehen.

Vielen Dank für Ihre wertvolle Mitarbeit!